Rapport annuel de gestion

2015 • AVRIL À DÉCEMBRE

COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Québec

Rapport annuel de gestion

Commission de l'équité salariale

2015

Du 1er avril au 31 décembre 2015

Reconnaître le travail féminin
à sa juste valeur :
un droit fondamental
et une question d'équité

Le contenu de cette publication a été produit par
la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2016
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN 978-2-550-75094-9 (version imprimée)
ISBN 978-2-550-75095-6 (version électronique)
ISSN 1709-4496

© Gouvernement du Québec, 2016

Monsieur Jacques Chagnon
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Québec

Monsieur le Président,

Conformément à la Loi sur l'administration publique, j'ai le plaisir de vous transmettre le *Rapport annuel de gestion 2015* de la Commission de l'équité salariale, couvrant la période du 1er avril au 31 décembre 2015.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

La ministre responsable du Travail

DOMINIQUE VIEN

Québec, septembre 2016

Madame Dominique Vien
Ministre responsable du Travail
Hôtel du Parlement
Québec

Madame la Ministre,

J'ai l'honneur de vous présenter le *Rapport annuel de gestion* de la Commission de l'équité salariale pour la période du 1er avril au 31 décembre 2015.

Je vous prie d'agréer, Madame la Ministre, l'expression de mes sentiments les plus distingués.

La présidente du conseil d'administration et chef de la direction de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

MANUELLE OUDAR

Québec, juin 2016

Table des matières

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL D'AMINISTRATION ET CHEF DE LA DIRECTION 11

DÉCLARATION SUR LA FIABILITÉ DES DONNÉES 12

RAPPORT DE VALIDATION DE LA VÉRIFICATION INTERNE 13

FAITS SAILLANTS 14

PARTIE 1 – Commission de l'équité salariale et principaux éléments de contexte 16

1.1 Commission de l'équité salariale 17

1.2 Principaux éléments de contexte 21

PARTIE 2 – Présentation des résultats 23

2.1 Synthèse du plan stratégique 2009-2015 24

2.2 Sommaire des résultats pour l'année 2015 25

2.3 Résultats détaillés pour l'année 2015 26

- ENJEU 1 : Le respect de la Loi sur l'équité salariale par toutes les entreprises de 10 personnes salariées ou plus 26
- ENJEU 2 : L'application soutenue et effective de la Loi sur l'équité salariale par les entreprises qui n'ont pas terminé leur exercice et les récalcitrantes 31
- ENJEU 3 : Une nouvelle dynamique de partenariat axée sur l'échange d'expertise, la responsabilisation et le relais d'information 34
- ENJEU 4 : Une organisation performante soutenue par un personnel compétent, motivé et mobilisé 38

2.4 Synthèse des résultats relatifs à la Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens 41

2.5 Utilisation des ressources 43

2.5.1 Ressources humaines 43

2.5.2 Ressources financières et matérielles 46

2.5.3 Ressources informationnelles 46

2.5.4 Bonis au rendement 49

PARTIE 3 – Autres exigences législatives et gouvernementales 50

3.1 Allègement réglementaire et administratif 52

3.2 Protection des renseignements personnels 53

3.3 Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics 55

3.4 Accès à l'égalité en emploi 55

3.5 Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration 57

3.6 Égalité entre les femmes et les hommes 57

3.7 Développement durable 59

3.8 Gestion et contrôle des effectifs et renseignements relatifs aux contrats de services 59

3.9 Politique de financement des services publics 60

3.10 Gouvernance des sociétés d'État 60

3.11 Plan d'action gouvernemental *La diversité : une valeur ajoutée* 60

3.12 Loi pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires 60

ANNEXE 1 – Comité consultatif des partenaires de la Commission de l'équité salariale 61

ANNEXE 2 – Code d'éthique et de déontologie des membres de la Commission de l'équité salariale 62

ANNEXE 3 – Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens de la Commission de l'équité salariale 65

ANNEXE 4 – Développement durable : actions réalisées en 2015 69

ANNEXE 5 – Taux de représentation des femmes dans les 10 principales professions qu'elles occupent, Québec, 1997, 2011 et 2015 74

ANNEXE 6 – Écart salarial entre les hommes et les femmes, certaines années entre 1997 et 2015, Québec et Canada 75

RÉFÉRENCES 76

Message de la présidente du conseil d'administration et chef de la direction

Je suis particulièrement fière de vous présenter le *Rapport annuel de gestion 2015* de la Commission de l'équité salariale. Ce rapport fait état de tout le travail accompli par la Commission **au cours de la période du 1er avril au 31 décembre 2015** afin que le travail féminin soit reconnu à sa juste valeur.

Pour ce faire, la Commission a poursuivi ses activités de vérification, commencées en 2013, dans les entreprises du Québec. Nos efforts ont porté des fruits! Les entreprises assujetties à la Loi sur l'équité salariale s'acquittent davantage de leurs obligations en la matière.

Le 31 décembre 2015 constituait une échéance importante pour plusieurs employeurs dont l'entreprise est devenue assujettie à la Loi sur l'équité salariale au cours de l'année 2011. En effet, ceux-ci devaient avoir réalisé un exercice d'équité salariale et en avoir affiché les résultats au plus tard à cette date. Cette échéance s'appliquait également pour des milliers d'employeurs qui devaient procéder à une évaluation du maintien de l'équité salariale dans leur entreprise. À cet égard, la Commission a déployé les moyens nécessaires pour joindre ses clientèles.

Par ailleurs, pour assurer l'implantation et le respect de l'équité salariale, la Commission a poursuivi son travail de concertation avec ses différents partenaires. Cela s'est traduit notamment par la consolidation des relations existantes et par la conclusion d'ententes avec de nouveaux acteurs tels que des représentants d'employeurs, des personnes salariées et des chercheurs universitaires.

Depuis le 1er janvier 2016, la Commission de l'équité salariale a été regroupée avec la Commission des normes du travail et la Commission de la santé et de la sécurité du travail. Le projet de loi nº 42 adopté par l'Assemblée nationale a mené à la création de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Celle-ci est la nouvelle porte d'entrée pour l'ensemble des services liés aux normes du travail, à l'équité salariale ainsi qu'à la santé et à la sécurité du travail. Je souligne que plusieurs membres du personnel de la Commission de l'équité salariale ont été mis à contribution en participant aux différents comités de travail et que leur apport a été considérable. Je les en remercie chaleureusement. Cette nouvelle organisation offre aux employeurs, aux travailleurs et aux travailleuses une expertise intégrée en matière de travail. Tous les services qui étaient offerts par les trois organismes sont maintenus, y compris en matière d'équité salariale. Les clientèles ont désormais l'avantage de formuler leurs demandes concernant le travail à une seule et même organisation.

En terminant, je déclare que je m'engage à poursuivre avec ardeur la réalisation des activités en matière d'équité salariale et à veiller à l'application de la Loi sur l'équité salariale, qui fait partie désormais de notre patrimoine collectif, ceci avec le concours étroit de la vice-présidente à l'équité salariale, dont le professionnalisme est sans équivoque. C'est une source de fierté pour moi d'assurer cette nouvelle responsabilité.

MANUELLE OUDAR

Présidente du conseil d'administration et chef de la direction de la CNESST

Déclaration sur la fiabilité des données

Les résultats et l'information contenus dans le *Rapport annuel de gestion 2015* sont tous sous la responsabilité de la direction de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Cette responsabilité porte sur la fiabilité des données contenues dans le rapport annuel de gestion et des contrôles afférents.

Le présent rapport de gestion décrit, de manière appropriée, la mission et les orientations stratégiques de la Commission de l'équité salariale (CES). Il présente fidèlement les résultats obtenus pour les objectifs et les indicateurs, pendant la période du 1er avril au 31 décembre 2015. Il fait également le point sur les actions accomplies en vertu des autres obligations de la Commission. **Cette période de référence exceptionnelle de 9 mois pour le présent rapport s'explique par la fin des activités de la CES au 31 décembre 2015, à la suite de la création de la CNESST.**

La Direction de la vérification interne a évalué le caractère plausible et la cohérence de l'information présentée dans ce rapport annuel de gestion et a produit un rapport de validation à ce sujet. Le conseil d'administration de la CNESST a adopté le présent rapport annuel de gestion.

À notre connaissance, les résultats et l'information présentés dans le *Rapport annuel de gestion 2015* et les contrôles afférents sont fiables.

MANUELLE OUDAR,
Présidente du conseil d'administration et chef de la direction

MARIE RINFRET,
Vice-présidente à l'équité salariale

Michel Beaudoin
Vice-président aux normes du travail

Michel Dumas
Vice-président aux technologies de l'information

Josée Dupont
Vice-présidente aux opérations

Carl Gauthier
Vice-président aux finances

Christian Goulet
Vice-président à l'administration

Claude Sicard
Vice-président au partenariat et à l'expertise-conseil

Le rapport de validation de la vérification interne

Madame Manuelle Oudar
Présidente du conseil d'administration
et chef de la direction
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

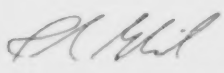
Madame la Présidente,

Nous avons procédé à la validation d'une partie de l'information présentée dans le Rapport annuel de gestion 2015 de la Commission de l'équité salariale (CES) lequel porte sur la période de neuf mois terminée le 31 décembre 2015. Soulignons que nous n'avons pas validé les données de l'exercice précédent terminé le 31 mars 2015. La responsabilité de l'exactitude, de l'intégralité et de la divulgation de l'ensemble de l'information contenue dans ce rapport incombe à la direction de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

Notre responsabilité consiste à évaluer le caractère plausible et la cohérence de l'information en nous basant sur notre analyse. Les travaux ont consisté à obtenir des renseignements et des pièces justificatives, à mettre en œuvre des procédés analytiques, à réviser des calculs et à discuter de l'information fournie.

Au terme de ces travaux, effectués conformément aux normes internationales de l'Institut des auditeurs internes, nous concluons que l'information validée contenue dans le Rapport annuel de gestion 2015 de la CES, lequel porte sur la période de neuf mois terminée le 31 décembre 2015, nous paraît, à tous les égards importants, plausible et cohérente.

Le directeur de la vérification interne par intérim,



Richard Gobeil, CPA, CA
Québec, mai 2016

Faits saillants

Échéance du 31 décembre 2015

L'échéance du 31 décembre 2015 visait près de 1 500 employeurs dont l'entreprise avait atteint une moyenne de 10 personnes salariées ou plus au cours de l'année civile 2011. Ils devaient avoir réalisé un exercice d'équité salariale et en avoir affiché les résultats au plus tard le 31 décembre 2015.

Cette échéance visait également près de 7 500 employeurs dont l'entreprise devait procéder à une évaluation du maintien de l'équité salariale.

Pour joindre ces employeurs, la Commission a mis en place divers moyens. En octobre et novembre 2015, des lettres personnalisées ont été envoyées aux employeurs dont la déclaration confirmait leur assujettissement à cette échéance, tant pour l'exercice que pour l'évaluation du maintien. La Commission a aussi mis à contribution ses différents partenaires afin que ceux-ci relaient l'information auprès de leurs membres. Finalement, des messages ont été diffusés dans les médias sociaux pour rappeler ces deux échéances et promouvoir les outils et les services de la Commission.

Par ailleurs, pour les employeurs qui devaient réaliser un exercice d'équité salariale au 31 décembre 2015, la Commission a créé une nouvelle page sur son site Web afin de les accompagner dans la réalisation de cette obligation. Pour les employeurs visés par une évaluation du maintien, la Commission a mis à jour et bonifié la section de son site Web portant sur l'évaluation du maintien ainsi que ses orientations entourant cette obligation. De nouveaux modèles d'affichage des résultats de l'évaluation du maintien ont aussi été créés, avec le concours du comité consultatif des partenaires de la Commission.

Programme de vérification

Agissant en vertu de son pouvoir d'enquêter à son initiative, la Commission poursuit la mise en œuvre de son programme de vérification. Celui-ci vise la réalisation de l'exercice d'équité salariale ou de l'évaluation du maintien de l'équité salariale et la conformité des travaux réalisés ainsi que la production annuelle de la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale (DEMES) et la conformité des renseignements qui s'y trouvent.

Les vérifications réalisées entre le 1er avril et le 31 décembre 2015 ont produit les résultats suivants :

- 1 484 employeurs qui avaient déclaré ne pas avoir réalisé l'exercice d'équité salariale et être en retard pour le faire sont maintenant conformes à la Loi sur l'équité salariale.
- 1 019 décisions ont été rendues par la Commission contre des employeurs en défaut de s'acquitter de leurs obligations dans le cadre du programme de vérification.

Les 2 915 vérifications entreprises par la Commission entre le 1er avril et le 31 décembre 2015 ont également généré des effets à l'interne. Par exemple, on a constaté une augmentation du nombre d'appels au Service de renseignements téléphonique ainsi que de la fréquentation du site Web de la Commission. En effet, du 1er avril 2015 au 31 décembre 2015, la section du site Web de la Commission consacrée au programme de vérification a fait l'objet de plus de 4 000 visites. La page consacrée aux enquêtes effectuées au sujet des entreprises visées par l'échéance du 31 décembre 2015 a, quant à elle, été consultée plus de 3 200 fois.

Rapatriement des appels portant sur la DEMES

Le 20 mai 2015, la Commission a procédé au rapatriement des appels portant sur la DEMES à son Service de renseignements téléphonique, et ce, afin de réduire ses coûts de fonctionnement. Rappelons que, depuis l'entrée en vigueur de la DEMES en mars 2011, les appels entrants à ce sujet étaient pris en charge par des préposés aux renseignements de Services Québec. La reprise de ces appels par les préposés de la Commission a évidemment occasionné une hausse considérable du nombre de demandes de renseignements téléphoniques. Cependant, les questions portant sur l'équité salariale sont maintenant traitées à un seul endroit.

Allègement réglementaire et administratif

La Commission a poursuivi ses travaux avec Revenu Québec et le Registraire des entreprises (REQ) afin que seules les entreprises assujetties à l'obligation de réaliser un exercice d'équité salariale produisent la DEMES.

À cet effet et conformément au rapport du Groupe de travail sur la simplification réglementaire et administrative, la Commission a mis en place en 2015 une mesure d'allègement réglementaire visant à diminuer le fardeau administratif des employeurs. La recommandation 45 du rapport demandait à la Commission de s'assurer que seules les entreprises de 10 employés ou plus sont obligées de produire la DEMES. Entrée en vigueur le 8 juillet 2015, l'application de cette mesure a permis à plus de 25 000 employeurs ayant déclaré moins de 11 personnes salariées au REQ de ne plus avoir l'obligation de produire annuellement une DEMES.

Partenariat

La Commission continue de miser sur la collaboration de ses différents partenaires pour assurer l'implantation et le rayonnement de l'équité salariale. En 2015, cela s'est fait autant par la consolidation des relations existantes que par la conclusion d'ententes avec de nouveaux acteurs représentants des employeurs et des personnes salariées et des chercheurs universitaires. Parallèlement, les stratégies de collaboration avec les partenaires œuvrant auprès des travailleuses ont été repensées afin de joindre ces clientèles de manière optimale.

Le partenariat a permis la diffusion d'information aux clientèles au sujet des événements importants, entre autres, la modification au Règlement concernant la déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale et les échéances importantes prévues par la Loi en 2015 et 2016.

La Commission a également maintenu sa présence dans les événements à grand déploiement de ses partenaires, tout en poursuivant le développement d'outils « clés en main » pour ces derniers.

Parmi les réalisations, il faut souligner l'élaboration d'une formation sous la formule webinaire. Utilisé en collaboration avec deux partenaires, ce nouvel outil pédagogique a permis de joindre des centaines de participants dans toutes les régions administratives. De plus, nous avons procédé au tournage de trois nouvelles capsules vidéo pour les professionnels membres de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés.

PARTIE 1

Commission de l'équité salariale et principaux éléments de contexte

1.1 COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Mission

La Commission de l'équité salariale a pour mission de veiller à l'application de la Loi sur l'équité salariale au Québec. L'objet de cette loi est de corriger, au sein d'une même entreprise, les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois à prédominance féminine. Cette loi s'applique à toutes les organisations des secteurs public et parapublic de même qu'à toutes les entreprises qui comptent 10 personnes salariées ou plus.

La discrimination systémique

On qualifie cette discrimination de systémique, car elle affecte les femmes en tant que groupe social, dont la valeur du travail est inférioriséе en raison de préjugés intégrés dans les valeurs collectives de la société, dans les mœurs en général et plus précisément dans les systèmes d'évaluation et de rémunération des emplois, sans qu'il y ait mauvaise foi, volonté ou conscience d'agir injustement à leur égard[1].

En vertu des pouvoirs qui lui sont conférés, la Commission exerce les principales fonctions suivantes :

- faire la promotion de l'équité salariale en diffusant de l'information auprès de ses clientèles (entreprises, associations patronales, associations accréditées, travailleuses, groupes de femmes et autres relayeurs, comme les ordres professionnels, et le grand public);
- prêter assistance aux entreprises dans l'implantation et le maintien de l'équité salariale, notamment en diffusant des outils (*Progiciel pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien*, capsules vidéo, formations en ligne, par webinaire et sur mesure, etc.);
- concilier et faire enquête, à la suite d'une plainte ou d'un différend;
- faire enquête de sa propre initiative;
- rendre des décisions conformément aux dispositions de la Loi sur l'équité salariale et voir à leur application.

---

[1] QUÉBEC. COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE. *La Loi sur l'équité salariale, un acquis à maintenir : rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale*, Québec, la Commission, 2006, 119 p.

CHICHA Marie-Thérèse. *Analyse comparative de la mise en œuvre du droit à l'égalité de rémunération : modèles et impacts*, Genève, Bureau international du travail, 2006 [document de travail].

Composition

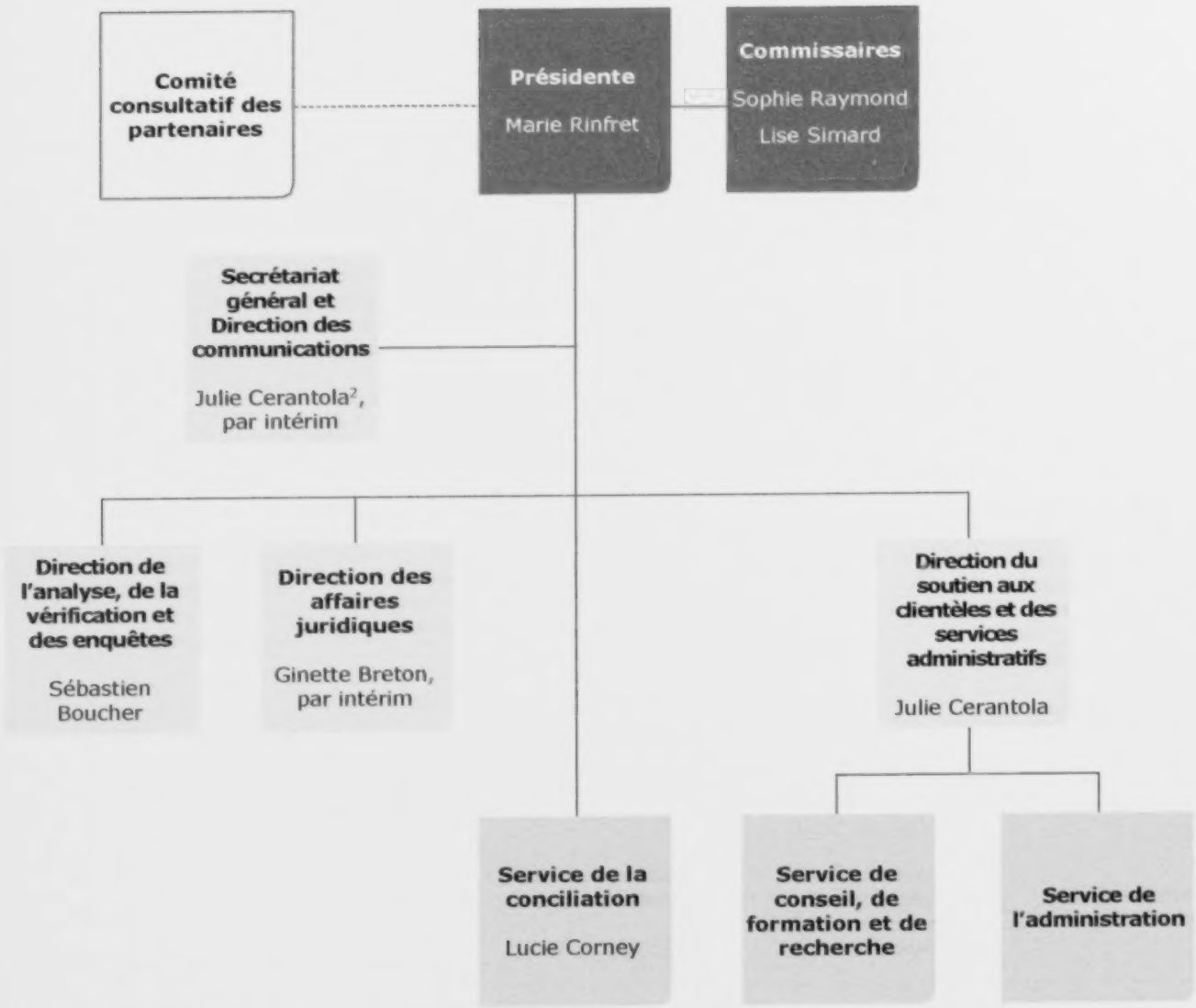
La Commission est composée de trois membres, dont une présidente, nommées par le gouvernement pour des mandats de cinq ans après consultation auprès des organismes les plus représentatifs des employeurs, des personnes salariées et des femmes. La présidente de la Commission dirige et administre les affaires de celle-ci. Elle préside les séances, dont le quorum est de deux membres. En cas de partage des décisions, le vote de la présidente est prépondérant.

Nommée commissaire en juin 2007, M[e] Marie Rinfret est présidente depuis le 10 janvier 2011. La présidente est le trait d'union entre les rôles décisionnel et administratif de la Commission. En outre, de concert avec les commissaires, elle définit les orientations relatives à la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale.

Les commissaires M[me] Sophie Raymond et M[me] Lise Simard sont en fonction respectivement depuis le 10 janvier 2011 et le 22 janvier 2013. Entre le 1[er] avril et le 31 décembre 2015, la Commission a tenu 16 séances décisionnelles qui ont conduit à l'adoption de 1061 décisions.

Par ailleurs, créé en 2009, le Comité consultatif des partenaires est composé de dix personnes, représentant les personnes salariées syndiquées et non syndiquées ainsi que les employeurs. Il a un rôle-conseil auprès de la Commission et de la ministre responsable de l'application de la Loi.

Structure organisationnelle



[2] Julie Cerantola a assumé l'intérim à partir du 1er juillet 2015.

Organisation

La Commission se compose de six unités distinctes. Voici les principaux mandats de ces unités.

Secrétariat général

- planifie et coordonne l'ensemble des travaux relatifs aux séances de la Commission et au suivi de ses décisions;
- apporte le soutien nécessaire aux activités des commissaires;
- coordonne les travaux nécessaires à la mise en œuvre du Plan stratégique et ceux entourant différentes redditions de comptes.

Direction des communications

- coordonne les activités médiatiques;
- coordonne la diffusion de l'information concernant l'application de la Loi sur l'équité salariale auprès des clientèles et du public en général;
- développe et coordonne les activités de communication interne.

Direction des affaires juridiques

- développe et offre l'expertise juridique nécessaire au soutien des fonctions décisionnelles et administratives de la Commission;
- représente la Commission devant les tribunaux.

Direction de l'analyse, de la vérification et des enquêtes

- fait enquête, à la suite de plaintes et de différends, en vue de favoriser un règlement entre les parties;
- lorsqu'une décision est nécessaire, fait des recommandations aux membres de la Commission;
- coordonne et met en œuvre le programme de vérification;
- veille à l'application des décisions de la Commission.

Direction du soutien aux clientèles et des services administratifs

- Service de conseil, de formation et de recherche : offre le service de renseignements de première ligne et d'assistance spécialisée, conçoit des outils et offre des séances de formation.
- Service de l'administration : assiste et conseille la présidente, les gestionnaires et le personnel en matière de services administratifs, de gestion interne et de gestion des ressources humaines.

Service de la conciliation

- intervient en matière de différends et de plaintes afin de favoriser un règlement entre les parties.

1.2 PRINCIPAUX ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Plusieurs éléments caractérisant le marché du travail québécois confirment toujours la nécessité de la Loi sur l'équité salariale. En voici les principaux :

- la constance de la prédominance sexuelle dans plusieurs catégories professionnelles;
- la persistance de l'écart salarial entre les femmes et les hommes;
- la forte présence d'un très grand nombre de petites entreprises, dans lesquelles la fonction « gestion des ressources humaines » est peu développée.

Constance de la prédominance sexuelle dans plusieurs catégories professionnelles

L'encouragement à une plus grande mixité dans certaines catégories d'emplois et l'incitation à la réalisation de l'équité salariale constituent deux moyens complémentaires pour l'atteinte de l'équité en emploi. Cependant, on ne constate pas de changements notables dans le taux de représentation des femmes pour les 10 principales professions exercées par des femmes (voir le tableau à l'annexe 5). On constate même que, pour certaines de ces professions, ce taux augmente.

Persistance de l'écart salarial entre les femmes et les hommes

Au Québec, au cours de la période allant de 1997 à 2015, la réduction de l'écart de la rémunération horaire moyenne entre les femmes et les hommes a été progressive. L'écart s'est resserré de 5,9 points. Le tableau suivant illustre cette évolution au cours de cette période de 18 ans.

Écart salarial* entre les hommes et les femmes, certaines années, Québec

ÉCART SALARIAL HOMME/FEMME

	En dollars courants ($)	En pourcentage (%)
1997	2,61 $	15,8 %
2001	3,00 $	16,6 %
2006	2,71 $	13,4 %
2010	2,74 $	12,2 %
2015	2,46 $	9,9 %

* Écart salarial global mesuré à partir de la rémunération horaire moyenne, pour l'ensemble des employés à temps plein et à temps partiel, âgés de 15 ans et plus.

Source : STATISTIQUE CANADA. *Enquête sur la population active,* tableau 282-0070.

Forte présence d'un très grand nombre de petites entreprises

En décembre 2015, le Québec comptait environ 56 000 entreprises de 10 personnes salariées ou plus[3]. Ces entreprises regroupent plus de 80 % du total de la main-d'œuvre[4]. La très grande majorité de ces entreprises, soit environ 46 000, compte entre 10 et 49 personnes salariées.

Comme ces entreprises consacrent peu de ressources à la fonction « gestion des ressources humaines », elles ont davantage besoin de soutien pour réaliser leur exercice d'équité salariale ou pour évaluer le maintien. C'est pourquoi la Commission continue à prêter assistance aux entreprises, notamment en diffusant des outils (*Progiciel pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien*, capsules vidéo, formations en ligne, par webinaire et sur mesure, etc.).

---

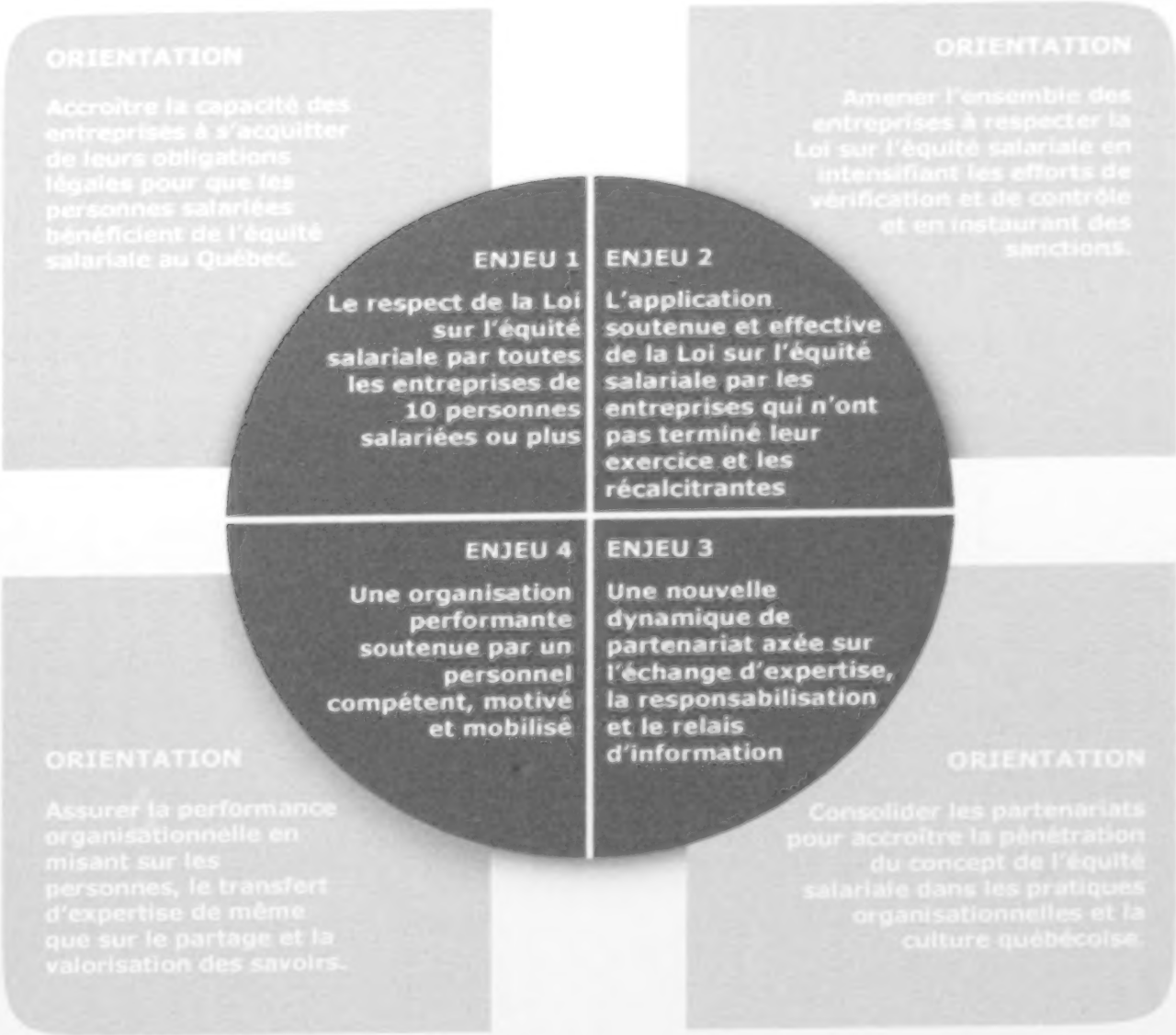
[3] Estimé à partir de STATISTIQUE CANADA, *Registre des entreprises*, compilation spéciale, décembre 2015.

[4] Estimé à partir du tableau 281-0042, dans STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail* (EERH), décembre 2015.

PARTIE 2

Présentation des résultats

2.1 SYNTHÈSE DU PLAN STRATÉGIQUE 2009-2015[5]



[5] Le *Plan stratégique 2009-2014* de la Commission a été prolongé d'une année.

2.2 SOMMAIRE DES RÉSULTATS POUR L'ANNÉE 2015

Objectifs		Résultats 2015	Résultats 2014-2015	Page
1.1	Faire connaître la nouvelle offre de services mieux adaptée aux besoins des entreprises.	Réalisé	Réalisé	26
1.2	Mettre à profit les technologies modernes de communication dans le déploiement des nouveaux services.	Réalisé	Réalisé	27
1.3	Accroître les services de conseil aux employeurs, surtout ceux des entreprises de moins de 100 personnes salariées.	Réalisé	Réalisé	28
1.4	Étendre l'offre de conciliation.	Réalisé	Réalisé	29
1.5	Offrir des services coordonnés de soutien aux entreprises lors des tournées régionales.	Réalisé	Réalisé	30
2.1	Mettre en œuvre un nouveau programme de vérification de façon à pouvoir en intensifier l'effet positif dans les entreprises.	Réalisé	Réalisé	31
2.2	Mettre au point les modalités du programme de vérification du maintien de l'équité salariale dans les entreprises et assurer sa mise en œuvre.	Réalisé	Réalisé	32
2.3	Utiliser, lorsque requis, tous les moyens légaux dont dispose la Commission pour accélérer la réalisation des exercices d'équité salariale dans les entreprises récalcitrantes.	En continu	Réalisé	32
3.1	Bénéficier de l'avis du Comité consultatif des partenaires relativement à l'application de la Loi sur l'équité salariale.	Réalisé	Réalisé	34
3.2	Adopter une approche renouvelée de partenariat auprès des organisations syndicales, des organismes du mouvement des femmes, des associations patronales et de toute autre association, comme les ordres professionnels.	Réalisé	Réalisé	35
3.3	Renforcer le partenariat pour améliorer l'offre de service auprès des travailleuses, particulièrement des travailleuses non syndiquées.	Réalisé	Réalisé	36
3.4	Miser davantage sur des partenaires à titre de relayeurs d'information.	Réalisé	Réalisé	36
3.5	Organiser des groupes de travail réunissant des partenaires et des spécialistes.	Réalisé	Réalisé	37
4.1	S'assurer de la disponibilité d'une veille stratégique portant sur le monde du travail, la rémunération et l'équité salariale.	Réalisé	Réalisé	38
4.2	Assurer la transmission de l'expertise.	Réalisé	Réalisé	39
4.3	Favoriser la formation du personnel.	Réalisé	Réalisé	39
4.4	Favoriser le fonctionnement inter équipes et le partage des savoirs pour un travail motivant et efficace.	Réalisé	Réalisé	40

2.3 RÉSULTATS DÉTAILLÉS POUR L'ANNÉE 2015

1

ENJEU

Le respect de la Loi sur l'équité salariale par toutes les entreprises de 10 personnes salariées ou plus

ORIENTATION

Accroître la capacité des entreprises à s'acquitter de leurs obligations légales pour que les personnes salariées bénéficient de l'équité salariale au Québec.

AXE D'INTERVENTION : Offre de services renouvelée et mieux connue

	Indicateurs	2015	2014-2015
Objectif 1.1 Faire connaître la nouvelle offre de services mieux adaptée aux besoins des entreprises.	Nombre de régions visitées	–	–
	Nombre de conférences	1	–
	Nombre de personnes participant aux conférences	50	–
	Nombre d'entrevues médiatiques dans les médias écrits et électroniques	3	4
	Nombre de communiqués diffusés	–	1
	Nombre de placements publicitaires	–	–
	Nombre de lettres envoyées aux employeurs	89 050	131 326
	Nombre de stands d'information lors d'événements publics	3	12
	Nombre de lettres envoyées pour la transmission de l'information aux travailleuses	0	–

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

Pour la période du 1er avril au 31 décembre 2015, l'offre de services visait, entre autres, à informer les employeurs qui devaient réaliser des travaux d'équité salariale (exercice et maintien) dans leur entreprise au plus tard le 31 décembre 2015 ainsi que ceux qui devaient évaluer le maintien de l'équité salariale avant le 31 mars 2016.

Plusieurs outils et moyens de communication ont été mis en place afin d'aider les employeurs dans la réalisation de leurs obligations, notamment la création de nouvelles pages sur le site Web de la Commission ainsi que l'envoi de lettres personnalisées aux employeurs ayant rempli leur DEMES, afin de les informer de leurs obligations, des échéances à respecter et des ressources mises à leur disposition. La Commission a aussi entamé une tournée de conférences, en partenariat avec la Fédération des chambres de commerce du Québec. Cette tournée vise principalement à joindre les employeurs de la grande région de Montréal, en

raison de la forte concentration d'entreprises et du taux élevé d'entreprises en défaut de produire la DEMES et de réaliser l'exercice d'équité salariale.

Une première conférence a eu lieu au cours de l'année 2015.

Du 30 novembre au 23 décembre 2015, la Commission a réalisé une campagne publicitaire conjointement avec la Commission des normes du travail. Cette campagne visait à promouvoir deux outils mis à la disposition des employeurs pour les aider à respecter leurs obligations en matière d'équité salariale et de normes du travail, soit le *Progiciel pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien* et l'outil *monCalcul*. Principalement, des messages publicitaires ont été diffusés à la radio, des bannières publicitaires ont été placées dans différents médias spécialisés sur le Web ainsi que dans les médias sociaux.

La Commission constate qu'il persiste toujours de la confusion entre les concepts d'égalité et d'équité salariale, tant du côté des employeurs que des personnes salariées. La Commission poursuit donc ses efforts de sensibilisation et de promotion auprès de ses clientèles et revoit certaines façons de faire, afin de faciliter leur compréhension de la Loi sur l'équité salariale et de son contenu. Elle continue aussi de travailler en étroite collaboration avec ses partenaires de tous les milieux afin de développer des moyens pour joindre plus efficacement ses clientèles.

AXE D'INTERVENTION : Soutien direct aux entreprises

	Indicateurs	2015	2014-2015
Objectif 1.2 Mettre à profit les technologies modernes de communication dans le déploiement des nouveaux services.	Nombre de demandes de renseignements reçues par courriel	304	144
	Proportion d'inscriptions en ligne à la formation (en salle)	100 %	100 %
	Nombre d'inscriptions à la formation en ligne destinée aux employeurs	2 703	1 242
	Nombre d'inscriptions à la formation en ligne destinée aux personnes salariées	30	20
	Nombre de visites du site Web	147 907	143 445
	Nombre de téléchargements de publications	7 939	6 170
	Nombre de téléchargements du *Progiciel pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien*	12 776	7 189
	Nombre de téléchargements des outils *Méthode d'évaluation des emplois*, *Questionnaire d'analyse des emplois* et *Calcul rétroactif des ajustements salariaux*	3 352	2 991

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

En raison d'une proportion élevée d'entreprises visées par l'échéance du 31 décembre 2015 pour réaliser un exercice d'équité salariale ou une évaluation du maintien, davantage de demandes de renseignements ont été reçues par courriel, et une augmentation importante des inscriptions à la formation en ligne a eu lieu par rapport à l'an passé. Il en est de même pour le nombre de visites du site Web et de téléchargements de nos publications.

Le *Progiciel pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien* demeure toujours un outil apprécié par la clientèle. Le nombre de téléchargements de cet outil a augmenté de façon importante en 2015.

De plus, pour soutenir les employeurs qui ont à effectuer une évaluation du maintien au cours de l'année 2015-2016, la section sur l'évaluation du maintien du site Web de la Commission a été bonifiée.

Une campagne de publicité intitulée « Campagne d'information pour promouvoir des outils d'aide aux employeurs », réalisée conjointement avec la CNT, a aussi fait la promotion de cet outil informatique gratuit et téléchargeable, tout en rappelant aux employeurs les prochaines obligations prévues par la Loi. La campagne a été un franc succès. Durant le mois de décembre 2015, 3 417 téléchargements du progiciel ont été faits comparativement à 2 695 le mois précédent.

Toujours soucieuse de mettre à profit les nouvelles technologies de communication, la Commission a été présente encore une fois cette année sur les médias sociaux, en diffusant différents messages portant sur les échéances de la Loi, en faisant la promotion de ses outils et services et en partageant des articles sur l'équité salariale et le monde du travail en général. L'utilisation des médias sociaux permet aussi à la Commission d'interagir avec ses différentes clientèles et d'en joindre de nouvelles.

Objectif 1.3

Accroître les services de conseil aux employeurs, surtout ceux des entreprises de moins de 100 personnes salariées.

Indicateurs	2015	2014-2015
Entreprises de toutes tailles		
Nombre de demandes de renseignements généraux	21 418	10 431
Nombre de demandes de renseignements spécialisés	753	501
Nombre de sessions de formation offertes en salle	22	38
Nombre de formations offertes à Montréal et à Québec	20	28
Nombre de participantes et de participants aux sessions de formation	902	813
Taux de satisfaction à l'égard des services offerts (assistance spécialisée et formations)	97,5 %	98,6 %
Entreprises de moins de 100 personnes salariées		
Nombre d'appels reçus	17 446	7 655
Proportion des appels reçus de la part des employeurs d'entreprises de moins de 100 personnes salariées sur le total des appels	82,7 %	76,2 %
Nombre de participantes et de participants aux sessions de formation	91	239
Proportion de participation aux sessions de formation par des employeurs d'entreprises de moins de 100 personnes salariées sur le total des sessions de formation	10,1 %	29,4 %

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

En 2015, la Commission a amélioré son offre de formation en collaborant avec ses différents partenaires comme l'Ordre des comptables professionnels agréés, l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés et la Corporation des concessionnaires automobiles. Grâce à ces partenariats, des formations sous la forme de webinaires ont pu être offertes à un plus grand nombre de personnes provenant de toutes les régions du Québec.

Par ailleurs, des discussions au sein du Comité consultatif des partenaires, jumelées à des rencontres entre la Commission et des représentants des associations syndicales, ont permis d'échanger sur les difficultés rencontrées dans le cadre de l'application de la Loi et de recueillir de l'information pour améliorer les outils et services offerts par la Commission.

L'envoi de lettres aux employeurs rappelant l'échéance de l'exercice d'équité salariale ou de l'évaluation du maintien a eu un impact direct sur le nombre d'appels reçus au Service de renseignements. Soucieux de répondre adéquatement à leurs obligations, les employeurs n'ont pas hésité à communiquer avec la Commission. Le rapatriement des appels portant sur la DEMES est aussi un des facteurs qui a contribué à augmenter le nombre de demandes de renseignements adressées à la Commission.

Objectif 1.4

Étendre l'offre de conciliation.

Indicateurs	2015		2014-2015	
	Plaintes	Différends	Plaintes	Différends
Nombre d'offres de conciliation	99	3	179	2
Taux d'acceptation	100 %	100 %	99,0 %	100 %

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

Un désaccord peut survenir entre les personnes représentant l'employeur et celles qui représentent les personnes salariées au sein d'un comité d'équité salariale ou lors de la réalisation conjointe d'un programme ou de l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Lorsqu'une telle situation se produit, l'une ou l'autre des parties peut demander à la Commission d'intervenir, en déposant un différend. La Commission leur propose alors la conciliation en vue de les amener à s'entendre et de favoriser un règlement. Il en va de même lorsqu'une plainte portant sur le non-respect de la Loi sur l'équité salariale par l'employeur est déposée par un syndicat. La Commission peut proposer également la conciliation lorsque la plainte est soumise à titre individuel par une personne salariée.

En 2015, 92 % des conciliations se sont conclues par une entente ou un règlement satisfaisant entre les parties.

AXE D'INTERVENTION : Services coordonnés de soutien aux entreprises

Objectif 1.5	Indicateurs	2015	2014-2015
Offrir des services coordonnés de soutien aux entreprises lors des tournées régionales.	Nombre de tournées d'information et de formation	–	–
	Nombre d'activités coordonnées	–	–

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

La Commission a adapté son offre de services en privilégiant l'offre de formation par l'intermédiaire de ses partenaires. Les séances de formation ont été offertes en salle ou par webinaires. Cette dernière formule permet de toucher un plus grand nombre de personnes dans toutes les régions du Québec.

Toutes les clientèles peuvent également bénéficier des deux formations en ligne gratuites disponibles sur le site Web de la Commission.

2

ENJEU

L'application soutenue et effective de la Loi sur l'équité salariale par les entreprises qui n'ont pas terminé leur exercice et les récalcitrantes

ORIENTATION

Amener l'ensemble des entreprises à respecter la Loi sur l'équité salariale en intensifiant les efforts de vérification et de contrôle et en instaurant des sanctions.

AXE D'INTERVENTION : Vérifications

Objectif 2.1

Mettre en œuvre un nouveau programme de vérification de façon à pouvoir en intensifier l'effet positif dans les entreprises.

Indicateurs	2015	2014-2015
Nombre de vérifications débutées	2 915	941
Nombre de vérifications complétées	2 799	629

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

Le programme de vérification a débuté en septembre 2012 sous la forme d'un projet pilote et a été déployé officiellement en janvier 2013. Du 1er avril au 31 décembre 2015, 2 915 dossiers de vérification ont été ouverts :

- 2 745 dossiers visaient des employeurs qui ont déclaré ne pas avoir réalisé l'exercice d'équité salariale et être en retard pour le faire. 2 719 de ces vérifications ont été complétées et 1 019 décisions ont été rendues contre des employeurs en défaut. 26 dossiers étaient toujours en cours au 31 décembre 2015.
- 137 dossiers portaient sur la conformité des travaux d'équité salariale dans des entreprises ayant déclaré les avoir réalisés. 63 de ces vérifications ont été complétées et 74 sont toujours en cours d'enquête.
- 33 dossiers portaient sur l'application générale de la loi dans une entreprise en défaut de produire la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale. 17 de ces vérifications ont été complétées et 16 sont toujours en cours d'enquête.

Dans le cadre de ses activités de vérification, la Commission cible particulièrement les secteurs d'activités où l'on trouve des travailleuses non syndiquées : commerce de détail, hébergement et service de restauration, construction.

Le nom des entreprises faisant l'objet d'une décision dans le cadre du programme de vérification est rendu public sur le site Web de la Commission.

Par ailleurs, le programme de vérification joue un rôle essentiel pour assurer l'application de la Loi sur l'équité salariale dans toutes les entreprises assujetties.

Objectif 2.2	Indicateurs	2015	2014-2015
Mettre au point les modalités du programme de vérification de l'évaluation du maintien de l'équité salariale dans les entreprises et assurer sa mise en œuvre.	Nombre et taille d'entreprises où une vérification pour le maintien de l'équité salariale est effectuée à partir de 2012	Deux entreprises de 10 à 49 personnes salariées Deux entreprises de 50 à 99 personnes salariées Deux entreprises de 100 personnes salariées ou plus	Une entreprise de 50 à 99 personnes salariées

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

Six vérifications visant le maintien de l'équité salariale ont été effectuées entre le 1er avril et le 31 décembre 2015. Deux de ces vérifications étaient terminées au 31 décembre 2015, les employeurs ayant démontré qu'ils étaient conformes à la Loi. Les quatre autres vérifications étaient toujours en cours à cette date.

AXE D'INTERVENTION : Sanctions

Objectif 2.3	Indicateurs	2015	2014-2015
Utiliser, lorsque requis, tous les moyens légaux dont dispose la Commission pour accélérer la réalisation des exercices d'équité salariale dans les entreprises récalcitrantes.	Recours et moyens utilisés	En continu	Réalisé

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

Le 17 avril 2013, la Commission a adopté sa *Politique sur le traitement des poursuites pénales* et l'a rendue publique sur son site Web. Cette politique énonce les orientations de la Commission en matière de poursuites pénales.

Entre le 1er avril et le 31 décembre 2015, trois employeurs ont été reconnus coupables d'infraction en vertu de la Loi sur l'équité salariale. Dans les trois cas, l'infraction reprochée est le défaut de produire la DEMES. Les entreprises visées sont :

- une entreprise de 100 personnes salariées et plus du secteur de la fabrication, pour une amende de 3 000 $;
- une entreprise de 50 à 99 personnes salariées du secteur de la fabrication, pour une amende de 2 000 $;
- une entreprise de 10 à 49 personnes salariées du secteur de la construction, pour une amende de 1 000 $.

Entre le 1er avril et le 31 décembre 2015, le Directeur des poursuites criminelles et pénales (DPCP) a traité douze dossiers pour des infractions à la Loi, telles que le défaut de produire la DEMES ou la non-réalisation de l'exercice d'équité salariale. Neuf de ces dossiers ont fait l'objet d'un refus de poursuite par le DPCP.

Par ailleurs, bien qu'il permette de sanctionner les employeurs, le processus pénal n'entraîne pas en soi l'atteinte de l'objectif premier de la Loi, qui est la réalisation et le maintien de l'équité salariale dans les entreprises du Québec.

À cet égard, les autres mesures utilisées par la Commission s'avèrent très efficaces pour amener les employeurs à réaliser l'équité salariale et à verser les ajustements requis pour corriger les écarts salariaux :

- la Commission rend des décisions lorsqu'elle constate que la Loi n'est pas appliquée;
- la Commission s'assure que les mesures prévues dans ses décisions sont appliquées, en effectuant un suivi auprès des employeurs. Les décisions de la Commission sont appliquées dans la grande majorité des cas sans qu'il soit nécessaire de prendre d'autres mesures coercitives;
- dans les cas où les employeurs omettent ou refusent d'appliquer la décision, la Commission en saisit la Commission des relations du travail (CRT) en vertu de l'article 105 de la Loi. Entre le 1er avril et le 31 décembre 2015, 53 recours ont été déposés devant la CRT.

La Commission continuera à poursuivre les employeurs coupables d'infractions en vertu de la Loi, notamment le défaut de réaliser l'exercice d'équité salariale ou l'évaluation du maintien de même que le défaut de produire la DEMES.

3

ENJEU

Une nouvelle dynamique de partenariat axée sur l'échange d'expertise, la responsabilisation et le relais d'information

ORIENTATION

Consolider les partenariats pour accroître la pénétration du concept de l'équité salariale dans les pratiques organisationnelles et la culture québécoise.

AXE D'INTERVENTION : Consultation des partenaires

Objectif 3.1

Bénéficier de l'avis du Comité consultatif des partenaires relativement à l'application de la Loi sur l'équité salariale.

Indicateurs	2015	2014-2015
Rencontres régulières	3	2
Rencontre spéciale	—	—

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

Le Comité consultatif des partenaires a pour mandat de donner son avis sur toute question que lui soumet le ministre du Travail ou la Commission relativement à l'application de la Loi. Ce comité est composé de 10 membres, dont deux représentent les personnes salariées non syndiquées, trois, les personnes salariées syndiquées et cinq, les employeurs (voir l'annexe 1 pour plus de détails sur ce comité).

Pour la période du 1er avril au 31 décembre 2015, les travaux du Comité ont porté, entre autres, sur les points suivants :

- le suivi de l'application de la Loi et du programme de vérification en lien avec les résultats de la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale;
- le bilan des activités en matière de soutien à nos clientèles et de partenariat;
- un avis sur le contenu des affichages de l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

La Commission salue le soutien et la contribution des membres du Comité consultatif des partenaires dans l'atteinte des objectifs de la Commission.

AXE D'INTERVENTION : Mobilisation et soutien des partenaires

Objectif 3.2	Indicateurs	2015	2014-2015
Adopter une approche renouvelée de partenariat auprès des organisations syndicales, des organismes du mouvement des femmes, des associations patronales et de toute autre association, comme les ordres professionnels.	Nombre et diversité des partenaires	44 partenaires privés et communautaires	39 partenaires privés et communautaires
	Types de mécanismes de collaboration et de soutien mis en œuvre	Rencontres, conférences, sessions de formation, présentations conjointes d'activités de formation, capsules vidéo, articles, publications, etc.	Rencontres, conférences, sessions de formation, présentations conjointes d'activités de formation, etc.

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

Le partenariat demeure un levier prioritaire de la Commission pour diffuser de l'information sur la Loi et pour en assurer l'application. Les partenaires jouissent d'un lien direct avec la Commission, ce qui leur permet d'exprimer leurs besoins et d'être tenus informés des nouveautés et des changements. De son côté, la Commission peut entrer en contact avec des clientèles qui auraient été plus difficiles à atteindre sans ces partenaires. De plus, cette collaboration représente une source d'information utile pour réviser certains aspects de sa prestation de services et sur la qualité de ses processus. Diverses activités ont été réalisées en 2015, ce qui témoigne de la consolidation de notre relation avec nos partenaires.

La Commission a poursuivi le développement d'outils « clés en main » en 2015, par exemple, la formation sur l'évaluation du maintien de l'équité salariale sous forme de webinaire et des capsules vidéo personnalisées. En outre, elle a maintenu sa présence dans les événements à grand déploiement de ses partenaires, tout en continuant les rencontres de consultation entourant les travaux qui permettront la production du *Rapport portant sur la mise en œuvre de la Loi et sur l'opportunité de la maintenir en vigueur ou de la modifier* (art. 130 de la Loi).

Objectif 3.3

Renforcer le partenariat pour améliorer l'offre de services auprès des travailleuses, particulièrement des travailleuses non syndiquées.

Indicateurs	2015	2014-2015
Nombre d'ententes de partenariat	22	28
Nombre de sessions de formation données par des partenaires et destinées aux travailleuses	-	5
Nombre de rencontres du Comité pour les travailleuses non syndiquées	-	2
Nombre de fréquentations du microsite destiné aux travailleuses non syndiquées et à celles qui sont membres d'un comité d'équité salariale à partir de 2011	1 035	1 069

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

En 2015, la Commission de l'équité salariale a entrepris une réflexion sur la stratégie de collaboration à adopter avec ses différents partenaires afin de joindre les travailleuses non syndiquées de façon optimale. Cette analyse a mené à l'élaboration d'un plan d'action qui sera appliqué au cours de l'année 2016.

Par ailleurs, la Commission a continué à réviser et à développer des outils afin d'améliorer la compréhension de la Loi par la clientèle. Entre autres, elle a créé un outil pour mieux expliquer l'affichage des résultats d'une évaluation du maintien et elle a enrichi la section de son site Web destinée aux travailleuses.

Dans le cadre de ses activités de vérification, la Commission cible particulièrement les secteurs d'activités où l'on trouve des travailleuses non syndiquées : commerce de détail, hébergement et service de restauration, construction.

Objectif 3.4

Miser davantage sur des partenaires à titre de relayeurs d'information.

Indicateurs	2015	2014-2015
Nombre et diversité des partenaires	44	39

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

En 2015, la Commission a continué d'élargir son partenariat en établissant des ententes avec de nouveaux acteurs, tant des représentants des employeurs que des représentants des personnes salariées.

Ces nouvelles collaborations ont permis le renforcement de notre diffusion d'information dont, entre autres, celle en lien avec la modification au Règlement concernant la déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale de même que celle sur les échéances importantes prévues par la Loi en 2015 et en 2016.

Grâce aux données obtenues par le registre de la DEMES, la Commission a été en mesure de fournir de l'information sur le niveau d'application de la Loi à ses partenaires et d'identifier certains secteurs à problèmes. En outre, cela a conduit au développement d'outils et de publications spécialisées en fonction de leur réalité.

AXE D'INTERVENTION : Échange d'expertise sur les bonnes pratiques en équité salariale

	Indicateurs	2015	2014-2015
Objectif 3.5 Organiser des groupes de travail réunissant des partenaires et des spécialistes.	Suivi annuel des travaux et des réalisations	5	3

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

Les activités d'échange avec divers spécialistes et des chercheurs se sont principalement faites dans le cadre des travaux préparatoires au *Rapport sur la mise en œuvre de la Loi et sur l'opportunité de la maintenir en vigueur ou de la modifier*. Dans la poursuite du premier chantier, soit le Chantier consultation des clientèles et des partenaires, la Commission a tenu deux groupes de travail avec des représentants des associations syndicales. Ces rencontres visaient à faire le point sur les difficultés rencontrées et les solutions potentielles quant à la compréhension et à l'application de la Loi.

Une entente a également été établie entre la Commission et des chercheurs du Département des relations industrielles de l'Université Laval dont les travaux portent sur les effets des exercices d'équité salariale dans les conventions collectives et les systèmes de rémunération des grandes entreprises syndiquées privées au Québec. Trois rencontres ont eu lieu avec ces chercheurs. Ce projet demeure d'ailleurs sous leur entière responsabilité, et le rôle de la Commission se limite au processus de recrutement des intervenants et à la fourniture de locaux.

La Commission a aussi produit et publié sur son site Web, en juin 2015, un document intitulé *Recensement des bonnes pratiques en équité salariale*. Ce document recense les bonnes pratiques recommandées par des auteurs et des instances spécialisés en équité salariale ou en évaluation des emplois. Les pratiques recensées proviennent de plus d'une cinquantaine d'ouvrages, publiés au Canada (Québec et Ontario), aux États-Unis et en Europe (Angleterre, Suisse, Suède, Allemagne) entre 1974 et 2014.

ENJEU

4 **Une organisation performante soutenue par un personnel compétent, motivé et mobilisé**

ORIENTATION

Assurer la performance organisationnelle en misant sur les personnes, le transfert d'expertise de même que sur le partage et la valorisation des savoirs.

AXE D'INTERVENTION : Développement des savoirs et de l'expertise

Objectif 4.1	Indicateurs	2015	2014-2015
S'assurer de la disponibilité d'une veille stratégique portant sur le monde du travail, la rémunération et l'équité salariale.	Nombre de cibles de veille	–	3
	Nombre de publications par année	–	1
	Nombre d'abonnements	–	608

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

À la suite du constat que sa publication tous les deux mois ne permettait pas de partager rapidement les nouvelles informations aux abonnés, le processus de production et de diffusion de la veille a été revu en 2014. La veille a ainsi été remplacée par la diffusion instantanée des publications pertinentes dans les médias sociaux.

Une veille spécialisée se fait également dans le cadre des travaux entourant le *Rapport sur la mise en œuvre de la Loi et sur l'opportunité de la maintenir en vigueur ou de la modifier* qui doit être remis au ministre du Travail en 2019. Il s'agit principalement d'une revue de la littérature scientifique sur les écarts salariaux entre les hommes et les femmes et d'une analyse des législations existantes sur l'équité salariale.

La Commission a aussi produit et publié sur son site Web, en juin 2015, le document intitulé *Recensement des bonnes pratiques en équité salariale* (voir les détails à la page précédente).

Objectif 4.2	Indicateurs	2015	2014-2015
Assurer la transmission de l'expertise.	–	–	–

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

Le développement, le maintien et le transfert de l'expertise pour l'ensemble de son personnel sont un objectif clé qui se réalise en continu à la Commission. Par exemple, dès leur arrivée, les nouvelles ressources reçoivent un accompagnement de la part de leurs collègues et participent à diverses formations, dont la formation générale et celle sur l'évaluation du maintien qui sont offertes à la clientèle.

Deux rencontres ont eu lieu avec des représentants de chaque service pour enrichir et développer le manuel explicatif de la Loi, outil de travail interne du personnel de la Commission. Ce manuel permet au personnel d'être au courant des orientations de la Commission de même que des décisions rendues par les commissaires sur des enjeux importants.

Par ailleurs, sous la responsabilité du Secrétariat général et avec le concours d'une commissaire, deux rencontres ont eu lieu avec des représentants de chaque service dans le but de partager les éléments nouveaux ou importants discutés en séance par les commissaires. Ainsi, la Commission s'assure d'une diffusion uniforme à tout le personnel concerné ainsi que de la cohérence de toutes ses actions.

La Commission a participé en 2015 à une journée thématique sur l'écart salarial hommes-femmes organisée par la Commission de l'équité salariale de l'Ontario et l'Université de Ryerson. Cette rencontre a permis d'enrichir les connaissances mutuelles et d'échanger avec des intervenants canadiens et internationaux sur cette problématique et sur les différents modes d'intervention qui sont en place et à venir.

Diverses réunions d'équipe sont tenues régulièrement, ce qui favorise l'échange et le transfert des connaissances, dans le but d'offrir un meilleur service à nos clientèles.

Objectif 4.3	Indicateurs	2015	2014-2015
Favoriser la formation du personnel.	Ratio formation/masse salariale	1 %	1 %

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

Les résultats des années antérieures ayant **souvent** dépassé l'objectif de 1 % de la masse salariale en formation du personnel, la Commission s'est ainsi constitué une réserve qui lui permet de combler la différence pour satisfaire au ratio de 1 % et ainsi répondre aux exigences de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

AXE D'INTERVENTION : Optimisation des processus et des façons de faire

Objectif 4.4	Indicateurs	2015	2014-2015
Favoriser le fonctionnement inter équipes et le partage des savoirs pour un travail motivant et efficace.	–	–	–

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

Au sein de la Commission, plusieurs mécanismes sont mis en place pour favoriser le travail inter équipes et le partage des savoirs.

Deux rencontres ont eu lieu avec des représentants de chaque service pour enrichir et développer le manuel explicatif de la Loi, outil de travail interne du personnel de la Commission. Ce manuel permet au personnel d'être au courant des orientations de la Commission de même que des décisions rendues par les commissaires sur des enjeux importants.

Par ailleurs, sous la responsabilité du Secrétariat général et avec le concours d'une commissaire, deux rencontres ont eu lieu avec des représentants de chaque service dans le but de partager les éléments nouveaux ou importants discutés en séance par les commissaires. Ainsi, la Commission s'assure d'une diffusion uniforme à tout le personnel concerné ainsi que de la cohérence de toutes ses actions.

2.4 SYNTHÈSE DES RÉSULTATS RELATIFS À LA DÉCLARATION DE SERVICES AUX CITOYENNES ET AUX CITOYENS

La *Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens* énonce les engagements de la Commission envers ses clientèles, conformément à la mission qui lui a été confiée par le gouvernement. La synthèse et l'appréciation des résultats atteints cette année sont notées dans le tableau suivant. La description complète des résultats figure à l'annexe 3.

Au vu des résultats relatifs à la *Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens*, l'appréciation pour la période du 1er avril au 31 décembre 2015 est positive. Les objectifs fixés dans la Déclaration ont tous été atteints et même dépassés, dans certains cas.

Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens : synthèse des résultats

Engagements	Principales cibles	Appréciation globale 2015
Service d'accueil La Commission de l'équité salariale s'engage à vous offrir un accueil courtois, une réponse diligente et un service de qualité lors de tout échange relativement à vos droits, vos obligations et vos besoins.	**Le personnel de la Commission s'engage à :** • se présenter clairement lorsqu'il entre en contact avec vous; • donner l'information requise dans un langage clair; • mettre à votre disposition un site Web convivial et en constante évolution afin de mieux répondre à vos besoins; • préserver la confidentialité des renseignements et traiter vos demandes et votre dossier avec impartialité.	Positive
Service de conseil et de formation La Commission de l'équité salariale assiste les employeurs qui ont à réaliser et à maintenir l'équité salariale dans leur entreprise. Elle soutient et conseille aussi les associations accréditées, les personnes salariées et toute autre personne ou organisation qui fait appel à ses services.	**La Commission s'engage à :** • répondre à votre appel en moins de 5 minutes, et ce, pour 95 % des appels; • prendre en charge votre demande et communiquer avec vous dans un délai moyen d'un jour ouvrable dans les cas où votre demande requiert un service spécialisé et dans un délai moyen de 5 jours ouvrables pour les demandes reçues par courrier postal; • vous expliquer la procédure applicable, si la situation décrite relève du mandat de la Commission de l'équité salariale; • offrir des sessions de formation adaptées aux besoins des employeurs et des autres groupes concernés.	Positive

Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens : synthèse des résultats

Engagements	Principales cibles	Appréciation globale 2015
Service d'enquête et de vérification Dans les fonctions qui lui sont conférées par la Loi sur l'équité salariale, la Commission de l'équité salariale a le mandat de faire enquête à la suite d'une plainte ou d'un différend ou de sa propre initiative, notamment par son programme de vérification.	Si vous êtes la partie qui porte plainte ou qui soumet un différend, la Commission s'engage à : • vous transmettre, dans un délai de 2 jours ouvrables, un accusé de réception accompagné d'information sur la procédure suivie par la Commission de l'équité salariale; • prendre contact avec vous dans les 15 jours suivant la réception de la plainte ou du différend; • traiter, de façon générale, les plaintes et les différends dans un délai moyen de 12 mois, sauf pour les situations exceptionnelles liées à la complexité de certains dossiers.	Positive
	Si vous êtes l'employeur : • et qu'une plainte ou un différend vous concerne, cela signifie que la Commission de l'équité salariale s'engage à : • vous informer de la date de cette plainte, de sa teneur et de la disposition en vertu de laquelle elle a été portée; • prendre contact avec vous et vous informer du cheminement de la plainte ou du différend;	Positive
	• et que la Commission de l'équité salariale procède à une vérification, cela signifie que la Commission de l'équité salariale s'engage à : • communiquer avec vous si votre entreprise est sélectionnée à cette fin; • vous renseigner et vous soutenir si des correctifs doivent être apportés à la situation de l'équité salariale dans votre entreprise pour la rendre conforme à la Loi.	Positive
Service de conciliation Dans tous les cas où la conciliation est envisageable comme moyen de règlement du dossier, celle-ci est offerte pour favoriser un règlement entre les parties.	La Commission s'engage à : • prendre contact dans les 15 jours avec les parties lorsqu'elles acceptent, sur une base volontaire, l'offre de conciliation; • informer les parties du déroulement du processus de conciliation; • accompagner les parties dans le but d'en arriver à un accord conforme à la Loi.	Positive
Améliorer nos services Si vous n'avez pas obtenu satisfaction des services offerts par le personnel de la Commission de l'équité salariale, vous avez la possibilité de déposer une plainte au bureau de la présidente de la Commission de l'équité salariale.	La présidente de la Commission de l'équité salariale s'engage à : • répondre à votre plainte dans un délai maximal de 30 jours; ou • vous informer des raisons du délai supplémentaire.	Positive

2.5 UTILISATION DES RESSOURCES

Cette partie rend compte des résultats de la Commission de l'équité salariale en lien avec la gestion de ses ressources humaines, financières et matérielles.

2.5.1 Ressources humaines

Les ressources humaines constituent la richesse la plus importante de la Commission. Pierre angulaire de la réalisation de sa mission, l'équipe de la Commission participe, par son engagement, son dynamisme et son professionnalisme, à offrir aux clientèles des services personnalisés.

Effectif

Au 31 décembre 2015, la cible d'effectif de la Commission était fixée à 80 ETC (équivalent temps complet). L'effectif total autorisé à cette date était également de 80 postes, répartis de la manière indiquée dans le tableau qui suit. Ce nombre inclut tout le personnel, y compris les commissaires. À cette date, 5 postes étaient vacants.

Effectif en poste au 31 décembre 2015

Classes d'emploi	Effectif 2015
Avocates et avocats réguliers	4
Avocates et avocats occasionnels	1
Professionnelles ou professionnels réguliers	41
Professionnelles ou professionnels occasionnels	5
Fonctionnaires réguliers	14
Fonctionnaires occasionnels	5
Cadres	2
Personnes nommées par le gouvernement (présidente et deux commissaires)	3
Nombre de personnes en place	75
Postes vacants	5

Répartition des ressources humaines selon les orientations du Plan stratégique 2009-2015

Orientations	Effectif 2015	Effectif 2014-2015
1. Accroître la capacité des entreprises à s'acquitter de leurs obligations légales pour que les personnes salariées bénéficient de l'équité salariale au Québec.	15 %	15 %
2. Amener l'ensemble des entreprises à respecter la Loi sur l'équité salariale en intensifiant les efforts de vérification et de contrôle et en instaurant des sanctions.	50 %	45 %
3. Consolider les partenariats pour accroître la pénétration du concept de l'équité salariale dans les pratiques organisationnelles et la culture québécoise.	25 %	30 %
4. Assurer la performance organisationnelle en misant sur les personnes, le transfert d'expertise de même que sur le partage et la valorisation des savoirs.	10 %	10 %

La Commission privilégiant le travail inter équipes et multidisciplinaire, ces quatre orientations ne se répartissent pas de manière stricte entre les équipes de travail de la Commission. Par exemple, les personnes qui travaillent à accroître la capacité des entreprises à s'acquitter de leurs obligations légales (orientation 1) sont aussi appelées à consolider les partenariats pour accroître la pénétration du concept dans les pratiques organisationnelles (orientation 3).

Planification et développement de la main-d'œuvre

La Commission poursuit ses efforts afin de bénéficier d'un personnel qualifié et capable, grâce à sa créativité et à son engagement, d'améliorer de manière constante l'offre de services aux clientèles. Pour ce faire, elle mise d'abord sur le développement des compétences de son personnel au moyen de la formation interne continue, du transfert d'expertise et de formations dispensées par des organismes externes, gouvernementaux ou privés.

Santé des personnes et qualité de vie au travail

Afin de contribuer à la qualité de vie et à la fidélisation de son personnel, la Commission offre des mesures visant à faciliter la conciliation du travail avec la vie personnelle et à favoriser la santé et la sécurité au travail ainsi que la santé physique et psychologique de ses employés (Programme d'aide aux employés et remboursement de frais liés à l'amélioration ou au maintien de la forme physique).

Formation du personnel

En vertu de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, la Commission doit consacrer annuellement au moins 1 % de sa masse salariale à des activités de formation pour son personnel.

Répartition des dépenses* totales destinées à la formation et au développement du personnel par champ d'activité

Champ d'activité	Année civile 2015	Année civile 2014
Développement des compétences	6 941 $	7 600 $
Acquisition d'habiletés de gestion	0 $	4 270 $
Acquisition de nouvelles connaissances technologiques	83 $	1 250 $
Amélioration des capacités de communication orale et écrite	0 $	0 $

* Ces montants représentent la totalité des coûts directs de formation pour chaque champ d'activité, mais ils n'incluent pas les frais indirects (frais de déplacement ou autres) et les coûts des salaires des personnes participant aux formations, qui sont ajoutés lors de la production du Rapport sur la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, ce qui permet d'atteindre la cible de 1 % de la masse salariale en frais de formation. En 2014, la Commission y a consacré l'équivalent de 0,9 % de sa masse salariale. En 2015, c'est 0,4 % de sa masse salariale qu'elle a investi dans la formation de son personnel.

Départs à la retraite

Au cours de la période du 1er avril au 31 décembre 2015, il y a eu deux départs à la retraite à la Commission.

Nombre d'employés par catégorie d'emploi ayant pris leur retraite

Année financière	Cadres	Professionnels	Fonctionnaires
2015	0	1	1
2014-2015	0	2	3

Taux de départ volontaire (taux de roulement) du personnel permanent

En 2015, trois personnes ont quitté la Commission par mutation, démission ou départ à la retraite. À noter que le taux de départ volontaire est calculé pour une période de 9 mois, du 1er avril au 31 décembre 2015.

Année financière	Taux de départ volontaire
2015	5,2 %
2014-2015	20,4 %

2.5.2 Ressources financières et matérielles

Pour l'année 2015-2016, le budget annuel accordé à la Commission s'élevait à 7 532 900 $ comparativement à 8 302 200 $ en 2014-2015. Cependant, et exceptionnellement, l'année financière de la Commission s'est terminée au 31 décembre 2015 en raison de la création de la CNESST; le total des dépenses indiquées ci-dessous couvre donc une période de 9 mois.

2015		2014-2015	
Budget de dépenses	Dépenses réelles	Budget de dépenses	Dépenses réelles
7 532,9 k$	5 515,3 k$	8 302,2 k$	7 608,5 k$

Pour 2015, la Commission s'est conformée aux diverses mesures de réduction des dépenses mises en place par le gouvernement (CT-215142 du 16 juin 2015), notamment en limitant celles liées à l'achat de publicité, aux déplacements, à l'octroi de contrats et à la formation.

2.5.3 Ressources informationnelles

L'offre de services, d'outils et d'information en ligne est aujourd'hui incontournable. Les résultats présentés pour les objectifs 1.1 et 1.2 du premier enjeu du Plan stratégique 2009-2015 le démontrent clairement. Pour atteindre ces objectifs, la Commission s'assure de faire des choix judicieux en ressources informationnelles (RI).

En conformité avec la Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics et des entreprises du gouvernement, les tableaux suivants font état des activités de la Commission en matière de ressources informationnelles au cours du dernier exercice financier.

Dépenses et investissements prévus et réels en RI pour 2015*

Total	Dépenses et investissements prévus	Dépenses et investissements réels
Activités d'encadrement	5,6 k$	4,2 k$
Activités de continuité	789,1 k$	627,8 k$
Projets	148,6 k$**	31,9 k$
Dépenses et investissements en RI	943,3 k$	663,9 k$

*Le montant des dépenses et investissements prévus en RI pour 2015 provient de la Programmation annuelle en ressources informationnelles (PARI) pour l'année 2015-2016. Cependant, et exceptionnellement, l'année financière de la Commission s'est terminée au 31 décembre 2015; le total des dépenses et investissements réels couvre donc une période de 9 mois.

**Inclut une provision de 30 000 $ pour un projet n'ayant finalement pas été amorcé dans l'année.

Liste et état d'avancement des principaux projets en RI, au 31 décembre 2015

Liste des projets	Avancement
Mise en œuvre de la mesure 45 en matière d'allègement réglementaire et administratif concernant la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale (DEMES)	Terminé
Amélioration instaurant un lien à partir de la Déclaration de mise à jour annuelle au Registre des entreprises vers le formulaire DEMES, sans nouvelle authentification via ClicSÉQUR, conformément à la recommandation 44 du Rapport Audet	20 %

Liste et ressources affectées aux principaux projets en RI*, au 31 décembre 2015

Projet	Ressources humaines prévues (ETC)	Ressources humaines utilisées (ETC)	Ressources financières prévues ($)	Ressources financières utilisées ($)
Mise en œuvre de la mesure 45	N/D	N/D	5,3 k$	5,3 k$
Mise en œuvre de la mesure 44	N/D	N/D	113,3 k$	26,6 k$

* Les données en RI proviennent du système de collecte de données du Conseil du trésor, et les ressources humaines n'y figurent pas en termes d'ETC; leur équivalent salarial est cependant inclus dans les ressources financières prévues et utilisées. Il est à noter que les ressources financières prévues étaient pour 12 mois, alors que les ressources financières utilisées indiquées ci-dessus couvrent la période du 1er avril au 31 décembre 2015 (9 mois).

Nombre de projets concernant les RI du 1er avril au 31 décembre 2015

	Nombre de projets
Nombre de projets en cours au début de l'exercice	1
Nombre de projets entrepris au cours de l'exercice	1
Nombre de projets en cours à la fin de l'exercice	1
Nombre de projets terminés au cours de l'exercice	1

Le projet terminé en cours d'année est celui qui est relatif à la mise en œuvre de la mesure 45 en matière d'allègement réglementaire et administratif concernant la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale, mesure qui fait en sorte que seules les entreprises de 11 personnes salariées et plus inscrites au Registre des entreprises du Québec (REQ) ont à produire la Déclaration. Le projet entrepris et qui est toujours en cours au 31 décembre 2015 est celui qui concerne la mise en œuvre de la mesure 44, qui permettra de passer de la Déclaration de mise à jour annuelle au Registre des entreprises au formulaire de la DEMES via ClicSÉQUR, sans nouvelle authentification.

Suivi de la mise en œuvre des standards sur l'accessibilité du Web

En mai 2011, le Secrétariat du Conseil du trésor a adopté des standards sur l'accessibilité du Web. Ces standards visent à permettre à toute personne handicapée ou non d'avoir pleinement accès aux sites Web, aux documents téléchargeables ainsi qu'aux contenus multimédias.

Résumé des réalisations

- Une évaluation sommaire est faite par la Direction des communications avant la mise en ligne de tout document ou de tout contenu multimédia.
- Toutes les décisions de la Commission déposées sur le site correspondent aux standards.
- Les capsules vidéo ainsi que leurs textes sont disponibles. Celles-ci sont accessibles sur la chaîne YouTube de la Commission depuis l'année 2013-2014, où elles peuvent être consultées avec sous-titrage.

Conformité

- Site Web : la très grande majorité du nouveau contenu déposé sur le site est conforme aux standards. Toutefois, certains documents ayant une grille graphique trop complexe n'y sont pas conformes actuellement.
- Dans les sections « Nous joindre » et « Publications » de son site Web, la Commission a ajouté un message d'information destiné aux personnes qui éprouvent de la difficulté à consulter certaines publications ou à remplir un formulaire ou qui ont besoin d'assistance pour naviguer sur le site. Ces personnes sont invitées à communiquer avec la Commission pour obtenir de l'aide.
- Contenus multimédias : le texte intégral des capsules est disponible.

Obstacles et situations particulières

La Commission a fait évaluer les coûts nécessaires afin de rendre son site conforme aux nouveaux standards, tout en tenant compte des plateformes utilisées pour sa gestion. Devant l'ampleur des coûts estimés, il a été décidé de faire le travail à l'interne.

Ressources mises à contribution

- La Direction des communications s'occupe de rendre accessibles les documents sur le site Web de la Commission.

Sécurité de l'information

La Commission a adopté, le 22 juin 2012, une politique et différentes directives en matière de sécurité de l'information, soit :

- Politique sur les ressources informationnelles et la sécurité de l'information;
- Directive sur les normes de sécurité informatique et électronique;
- Directive sur la sécurité des locaux;
- Directive sur les obligations des utilisateurs et utilisatrices de ressources informationnelles.

Également, la Commission transmet régulièrement dans son bulletin interne, des capsules d'information portant sur la sécurité de l'information, afin que le personnel demeure sensibilisé et prudent dans l'utilisation et la gestion des ressources informationnelles.

2.5.4 Bonis au rendement

Dans le respect des règles gouvernementales, aucun boni au rendement n'a été versé aux titulaires d'un emploi supérieur et aux cadres, au cours de la période du 1er avril au 31 décembre 2015.

PARTIE 3

Autres exigences législatives et gouvernementales

La présente partie fait état des interventions et des activités de la Commission de l'équité salariale liées à des exigences législatives et gouvernementales. Le tableau suivant présente les faits saillants de la Commission quant à ces exigences, et les pages qui suivent en font une description plus détaillée.

Critères	Faits saillants
Allègement réglementaire et administratif	La Commission travaille avec Revenu Québec et le Registraire des entreprises afin de réaliser les modifications systémiques nécessaires à la mise en œuvre des mesures d'allègement réglementaire et administratif 44 et 45 concernant la DEMES. La mise en place et l'entrée en vigueur de la mesure 45 le 8 juillet 2015 a permis à plus de 25 000 employeurs ayant déclaré moins de 11 personnes salariées au REQ de ne plus avoir à produire annuellement la DEMES.
Protection des renseignements personnels et accès à l'information Diffusion de renseignements sur le site Internet de la Commission	Sur les 190 demandes d'accès, aucune demande de révision n'a été déposée à la Commission d'accès à l'information. À la suite de l'entrée en vigueur, le 1er avril 2015, d'amendements au Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels, la Commission diffuse tous les documents et les renseignements conformément aux exigences qui y sont prévues.
Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics	À ce jour, ni manquement au Code ni irrégularité n'ont été relevés.
Accès à l'égalité en emploi	Le personnel de la Commission qui provient des groupes cibles représente 8 % du total des effectifs en place au 31 décembre 2015.
Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration	La Commission a adopté, le 9 mars 2015, sa nouvelle politique linguistique.
Égalité entre les femmes et les hommes	La Commission est responsable de 4 actions (39 à 42) du Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2011-2015. Ces actions sont au cœur de la mission de la Commission. Les résultats atteints au terme de la 4e année de ce plan d'action sont conformes aux objectifs.
Développement durable et changements climatiques	La Commission a reconduit jusqu'au 31 décembre 2015 son Plan d'action de développement durable.
Gestion et contrôle des effectifs et renseignements relatifs aux contrats de services	La Commission a respecté les mesures de contrôle et la cible d'effectif qui était fixée. La Commission n'a conclu aucun contrat de service de plus de 25 000 $ entre le 1er avril et le 31 décembre 2015.
Politique de financement des services publics	Ne s'applique pas.
Gouvernance des sociétés d'État	Ne s'applique pas.
Plan d'action gouvernemental La diversité : une valeur ajoutée	Ne s'applique pas.
Loi pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires	Ne s'applique pas.

3.1 Allègement réglementaire et administratif

En conformité avec le Plan d'action en matière d'allègement réglementaire et administratif adopté par le gouvernement du Québec en août 2004, la Commission cherche continuellement à simplifier ses procédures afin d'alléger la tâche des employeurs, tout en veillant au respect de la Loi.

Services simplifiés depuis plusieurs années

Le rapatriement des appels portant sur la DEMES vers le Service de renseignements de la Commission permet dorénavant aux employeurs d'avoir réponse à toutes leurs questions portant sur l'équité salariale à un seul endroit.

Cette année, toujours dans le but de simplifier la tâche des employeurs, la Commission a procédé à plusieurs mises à jour du *Progiciel pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien* permettant de bonifier davantage cet outil. De plus, plusieurs sections du site Web de la Commission ont été revues afin qu'elles répondent mieux aux besoins des clientèles, notamment en ce qui a trait aux deux obligations liées au 31 décembre 2015.

Par ailleurs, la Commission veille à mettre rapidement en ligne toutes les informations, outils, décisions et orientations utiles à l'application de la Loi. Notons principalement cette année, la diffusion d'informations entourant l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

En collaboration avec ses partenaires, la Commission propose depuis le printemps 2015 des séances de formation sous la formule webinaire, qui lui permettent de joindre ses clientèles dans toutes les régions du Québec plus facilement et dans une plus grande proportion.

Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale : une déclaration simple et de plus en plus remplie

La DEMES est obligatoire depuis le 1er mars 2011. Depuis le 31 mars 2011, les employeurs qui y sont assujettis par règlement la remplissent annuellement en ligne à l'adresse **www.demes.gouv.qc.ca**. Ils le font de plus en plus, et ceci, dans les délais prévus par le Règlement concernant la déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale.

La Commission a poursuivi ses travaux avec Revenu Québec et le Registraire des entreprises afin de mettre en place les solutions proposées et retenues en réponse aux recommandations 44 et 45 du Groupe de travail sur la simplification réglementaire et administrative :

- Orientation 44 : joindre le formulaire relatif à l'équité salariale au formulaire d'un autre ministère ou organisme.
- Orientation 45 : s'assurer que seules les entreprises de 10 employés ou plus seront obligées de produire la déclaration en matière d'équité salariale.

Soucieuse d'alléger le fardeau administratif des employeurs, la Commission, avec ses partenaires gouvernementaux, a proposé des solutions qui répondent aux critères suivants :

- représenter un allègement pour les employeurs tout en offrant une solution simple et conviviale;
- favoriser la prestation électronique de services (PES) afin de permettre aux employeurs de continuer à faire leur déclaration par voie électronique;
- faciliter la gestion du changement nécessaire pour les entreprises;
- réduire les impacts législatifs, opérationnels et systémiques nécessaires;
- permettre une livraison rapide.

La mise en place et l'entrée en vigueur le 8 juillet 2015 du Règlement modifiant le Règlement concernant la déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale a permis à plus de 25 000 employeurs ayant déclaré moins de 11 personnes salariées au REQ de ne plus avoir à produire annuellement la DEMES.

La Commission a travaillé en étroite collaboration avec ses partenaires (associations patronales et syndicales, ordres professionnels, organismes communautaires et groupes de femmes, organismes gouvernementaux, etc.) afin qu'ils informent leurs membres des modifications. La Commission a aussi diffusé différents messages dans les médias sociaux, sur son site Web et sur le site de la DEMES afin d'informer les différentes clientèles de l'entrée en vigueur de l'orientation 45.

Par ailleurs, le travail se poursuit avec Revenu Québec et le Registraire des entreprises du Québec afin de mettre en place le plus tôt possible la solution retenue pour la mesure 44, qui permettra aux employeurs de produire leur déclaration en ligne en même temps que leur déclaration annuelle au Registraire des entreprises.

3.2 Protection des renseignements personnels

En vertu de la Loi sur l'accès à l'information et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, c. A-2.1) et du Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, c. A-2.1, r. 2), la Commission doit protéger les renseignements personnels et assurer la sécurité de l'information. Pour ce faire, la responsable de l'accès à l'information a participé, entre autres, à une table d'échange composée de plusieurs responsables d'organismes publics, qui a permis à chacun de partager son expérience pour le meilleur intérêt des citoyens.

De plus, en vertu des modifications apportées au Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels, la Commission diffuse sur son site Web les renseignements relatifs aux frais de déplacement et de fonction, aux véhicules de fonction ainsi qu'aux dépenses de formation et de participation à des colloques et congrès, de réception et d'accueil, de publicité et de promotion de même que de télécommunication mobile et de location d'espaces qu'elle occupe. Les indemnités, allocations et salaires annuels des titulaires d'un emploi supérieur désignés doivent également être publiés.

La diffusion de ces renseignements s'inscrit dans la volonté de promouvoir et de consolider une culture de transparence par une diffusion proactive des documents et des renseignements détenus par le gouvernement.

Demandes d'accès aux documents

En vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, c. A-2.1), la Commission a traité, du 1er avril au 31 décembre 2015, 190 demandes d'accès à des documents, comparativement à 55 en 2014-2015. Parmi ces 190 demandes d'accès, 179 ont été faites dans le cadre de vérifications diligentes.

Outre les demandes de vérification diligente visant à s'assurer que l'entreprise est en conformité avec la Loi sur l'équité salariale, à savoir si elle fait ou a fait l'objet de plaintes, de poursuites pénales ou encore si la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale a bien été produite, la nature des demandes d'accès a trait généralement aux documents détenus dans le cadre du traitement des plaintes et des différends.

Les décisions en matière d'accès n'ont fait l'objet d'aucune demande de révision devant la Commission de l'accès à l'information.

DÉLAI DE TRAITEMENT	Année 2015	Année 2014-2015
	Nombre	Nombre
Nombre de demandes traitées dans le délai de 20 jours prévu par la Loi	185	51
Nombre de demandes traitées entre le 21e jour et le 30e jour de la réception de la demande	5*	2
Nombre de demandes traitées dans un délai excédant 30 jours	0	0
Nombre de demandes ayant fait l'objet d'un retrait	S. O.**	2
TOTAL	190***	55

* Dans 4 dossiers, la Commission a transmis dans les délais légaux la réponse à une demande d'accès en avisant la partie demanderesse qu'un délai supplémentaire de 10 jours était nécessaire pour le traitement de sa demande, comme le permet l'article 47 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, c. A-2.1). Une demande de vérification diligente reçue le 8 octobre 2015 a été traitée le 21e jour, sans qu'un tel avis ait été envoyé.

** Cette donnée se trouve maintenant dans le tableau « Résultat de la demande ».

*** De ce nombre, 179 demandes étaient des vérifications diligentes. Autrefois, les demandes de vérifications diligentes étaient traitées comme des demandes de renseignements généraux.

RÉSULTAT DE LA DEMANDE	2015	2014-2015
	Nombre	Nombre
Accordé	179	21
Accordé partiellement	6*	24
Document inexistant	5	3
Refusé	0	5
Retrait	2	2
En traitement au 31 décembre 2015	10	0
TOTAL	202	55

* Six demandes ont été accordées partiellement. Les différents motifs de refus étant fondés sur les articles suivants : art. 1, 9, 14, 15, 28 al.1 (2), 37, 48, 53, 54 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels, art. 9 de la Charte des droits et libertés de la personne (RLRQ, c. C-12) et article 102.2 de la Loi sur l'équité salariale (RLRQ, c. E-12.001).

3.3 Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics

En conformité avec le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics en vigueur depuis le 1er septembre 1998, la Commission a adopté le 17 mars 1999 le Code d'éthique et de déontologie des membres de la Commission. Ce code vise à promouvoir la confiance du public dans l'intégrité et l'impartialité de la présidente et des commissaires, et définit les règles et les valeurs qui guident leurs actions. À ce jour, aucun manquement au Code ni aucune irrégularité n'ont été relevés.

Le texte intégral du Code d'éthique et de déontologie des membres de la Commission, qui figure sur le site Web de l'organisme, est présenté à l'annexe 2.

3.4 Accès à l'égalité en emploi

Conformément à la Loi sur la fonction publique, les ministères et les organismes gouvernementaux doivent rendre compte des résultats obtenus quant au programme d'accès à l'égalité pour des groupes cibles ou au plan d'embauche pour les personnes handicapées. L'objectif consiste à atteindre un taux d'embauche annuel de 25 % de membres de communautés culturelles, d'anglophones, d'autochtones ou de personnes handicapées dans des postes réguliers, occasionnels, à titre d'étudiantes ou d'étudiants ou de stagiaires.

Données globales

Au 31 décembre 2015, la Commission comptait 75 personnes, dont 62 sont du personnel régulier, 11 sont du personnel occasionnel et 2, des commissaires, qui ne sont pas assujetties à la Loi sur la fonction publique.

Embauche totale au cours de la période du 1er avril au 31 décembre 2015

Pour la période du 1er avril au 31 décembre 2015, il y a eu 20 embauches réparties comme suit :

Nombre	Régulier*	Occasionnel**	Étudiant	Stagiaire
Total de personnes embauchées	14	5	1	0

* Sur les 14 réguliers, 13 sont des occasionnels de la Commission qui ont accédé à des postes réguliers.

** Les données sur l'embauche du personnel occasionnel ne doivent inclure que les nouvelles entrées en fonction durant la période visée, ce qui exclut les personnes dont le contrat est prolongé ou renouvelé au cours d'une même année.

Membres de communautés culturelles, anglophones et autochtones

Taux d'embauche des membres des groupes cibles en 2015

Parmi les 20 embauches, aucune personne n'appartenait à un groupe cible.

Taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif régulier, résultats comparatifs au 31 mars de chaque année sauf pour l'année 2015 qui est au 31 décembre

Au 31 décembre 2015, la Commission comptait, parmi son personnel régulier (62), 5 personnes appartenant à des groupes cibles, dont 3 personnes des communautés culturelles et 2 personnes anglophones.

Groupe cible	Nombre d'employés réguliers dans le groupe cible au 31 déc. 2015	Taux de représentativité par rapport à l'effectif régulier total au 31 déc. 2015 (%)	Nombre d'employés réguliers dans le groupe cible au 31 mars 2015	Taux de représentativité par rapport à l'effectif régulier total au 31 mars 2015 (%)	Nombre d'employés réguliers dans le groupe cible au 31 mars 2014	Taux de représentativité par rapport à l'effectif régulier total au 31 mars 2014 (%)
Communauté culturelle	3	4,8 %	5	9,4 %	5	8,1 %
Autochtone	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Anglophone	2	3,2 %	2	3,8 %	2	3,2 %
Personne handicapée	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %

Taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif régulier, résultats par catégorie d'emploi au 31 décembre 2015

	Personnel d'encadrement		Personnel professionnel		Personnel technicien		Personnel de bureau		TOTAL	
Groupe cible	**n^bre**	**%**	**n^bre**	**%**	**n^bre**	**%**	**n^bre**	**%**	**n^bre**	**%**
Communauté culturelle	0	0,0 %	1	2,2 %	1	14,3 %	1	14,3 %	3	4,8 %
Autochtone	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Anglophone	0	0,0 %	1	2,2 %	1	14,3 %	0	0,0 %	2	3,2 %
Personne handicapée	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %

Femmes

Sur les 20 personnes embauchées au cours de l'année 2015, 15 sont des femmes.

Taux d'embauche des femmes en 2015 par statut d'emploi

Embauche	Personnel régulier	Personnel occasionnel	Personnel étudiant	Personnel stagiaire	TOTAL
Nombre de femmes embauchées	9/14	5/5	1/1	0/0	15/20
Pourcentage par rapport au nombre total de personnes embauchées en 2015	64,3 %	100,0 %	100,0 %	0,0 %	75,0 %

Taux de représentativité des femmes dans l'effectif régulier de la Commission au 31 décembre 2015

Représentativité	Personnel d'encadrement	Personnel professionnel	Personnel technicien	Personnel de bureau	TOTAL
Nombre total d'employés réguliers	3*	45	7	7	62
Nombre de femmes ayant le statut d'employée régulière	2	32	6	5	45
Taux de représentativité des femmes dans l'effectif total de la catégorie	66,7 %	71,1 %	85,7 %	71,4 %	72,6 %

* La présidente est comprise dans ce calcul, puisqu'elle est assujettie à la Loi sur la fonction publique.

Mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien de l'emploi

La Commission de l'équité salariale ne s'est pas prévalue des dispositions du Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH) en 2015. Aucun projet n'a donc été soumis au Centre de services partagés du Québec dans le cadre de ce programme.

3.5 Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration

Conformément à la *Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration*, la Commission a adopté une nouvelle politique linguistique le 9 mars 2015 à la suite de l'avis favorable émis par l'Office québécois de la langue française.

La diffusion de cette nouvelle politique de même que l'information et la sensibilisation du personnel ont été effectuées au cours de l'année 2015.

3.6 Égalité entre les femmes et les hommes

La Commission est responsable de 4 actions (39 à 42) dans le cadre du Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2011-2015. Ces actions sont au cœur de la mission de la Commission. Les résultats atteints au terme de la 4e année de ce plan d'action sont conformes aux objectifs de la Commission. Le tableau suivant présente ces actions,

le degré de réalisation de ces dernières ainsi que les interventions plus spécifiques de la Commission à cet égard pour la période 2011-2015. La reddition de comptes actuelle comprend celles des années précédentes depuis 2011.

Les mesures du Plan d'action sous la responsabilité de la Commission de l'équité salariale	**Degré de réalisation depuis 2011**
39. Mettre en œuvre un nouveau programme de vérification de façon à pouvoir intensifier l'effet positif de la Loi sur l'équité salariale dans les entreprises.	**Action réalisée à 100 % pour la période 2011-2015** De septembre 2012 au 31 décembre 2015, près de 8 800 vérifications relatives à l'application de la Loi sur l'équité salariale et du Règlement sur la déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale ont été entreprises.
40. Assurer une reddition de compte des entreprises au regard de l'application de la Loi sur l'équité salariale, grâce à la déclaration annuelle [de l'employeur en matière d'équité salariale].	**Action réalisée à 68 % pour la période 2011-2015** En date du 31 décembre 2015, 68 % des entreprises assujetties à la DEMES s'étaient conformées à leur obligation à ce sujet.
41. Offrir aux employeurs un soutien direct en mettant à profit les technologies modernes dans l'implantation des services offerts aux entreprises, particulièrement celles qui emploient moins de 100 personnes.	**Action réalisée à 100 % pour la période 2011-2015** La Commission a répondu à plus de 68 400 demandes de renseignements et à plus de 3 000 demandes d'assistance spécialisée provenant principalement des employeurs. Aussi, 179 séances de formation ont été données et ont permis de joindre 3 668 personnes, alors que 7 413 nouvelles inscriptions ont été enregistrées pour la formation en ligne. Une augmentation accrue du nombre de téléchargements du *Progiciel pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien* a aussi été observée au fil des ans. Les membres du Comité consultatif des partenaires de la Commission sont informés et consultés lors de la production de nouveaux outils et services ainsi qu'au moment de leur mise à jour.
42. Renforcer le partenariat en misant sur l'amélioration de l'offre de services auprès des travailleuses ainsi que sur la collaboration de partenaires relayeurs d'information en équité salariale.	**Action réalisée à 100 % pour la période 2011-2015** Les travaux relatifs à la mise en place de nouveaux partenariats ont été réalisés auprès d'organisations patronales, syndicales, de groupes de femmes et d'autres organismes communautaires qui agissent en soutien à la main-d'œuvre féminine. Des travaux ont également été menés afin d'élargir ces partenariats à certaines entités de l'administration publique. Plus concrètement, 41 formations destinées spécifiquement aux travailleuses ont été données en partenariat avec le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail et ont permis de joindre plus de 550 personnes. Durant cette période, la Commission a également développé 16 capsules d'information dont 15 sont accessibles sur le site Web et visent à aider principalement les personnes salariées à mieux comprendre la Loi. Une section du site Web qui est essentiellement destinée à cette clientèle a aussi été retravaillée et mise à jour.

3.7 Développement durable

Du 1er avril au 31 décembre 2015, dans le contexte du regroupement CNT-CES-CSST, la Commission a poursuivi son Plan d'action de développement durable 2009 à 2013 : *Pour rendre l'équité durable*, qui avait été reconduit jusqu'au 31 mars 2015.

Ce plan d'action compte 6 objectifs organisationnels qui font appel aux principes du développement durable. Il contribue à l'atteinte des objectifs gouvernementaux tels que l'équité sociale, la prospérité économique, la santé et la qualité de vie, la prévention, la protection de l'environnement et l'accès au savoir. La sauvegarde et le partage du patrimoine collectif s'ajoutent à ce plan d'action avec un nouvel objectif organisationnel en lien avec *l'Agenda 21 de la culture au Québec*. Ces objectifs découlent de la Stratégie gouvernementale de développement durable 2008-2013, qui a été prolongée jusqu'en 2015.

Dans l'objectif de rendre l'équité durable, la Commission a poursuivi ses partenariats avec des groupes concernés par l'application de la Loi. L'annexe 4 présente de manière plus détaillée la reddition de comptes de la Commission en matière de développement durable pour l'année écoulée.

3.8 Gestion et contrôle des effectifs et renseignements relatifs aux contrats de services

Conformément à la Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public ainsi que des sociétés d'État (2014, chapitre 17), la Commission doit diffuser de l'information relative à la gestion et au contrôle des effectifs ainsi que les renseignements concernant les contrats de services comportant une dépense de 25 000 $ et plus, conclus entre le 1er janvier 2015 et le 31 mars 2016. Cette Loi est entrée en vigueur le 5 décembre 2014.

Gestion et contrôle des effectifs

Répartition de l'effectif pour la période du 1er avril au 31 décembre 2015

Catégorie	ETC*	Nombre d'employés au 31 décembre 2015
Personnel d'encadrement	2,87	3
Personnel professionnel	37,33	51
Personnel de bureau, technicien et assimilé	12,59	19
SOUS-TOTAL	52,79	73
Étudiants et stagiaires[6]	0,29	1
TOTAL	53,08	74

* La consommation d'ETC est calculée pour la période de 9 mois allant du 1er avril au 31 décembre 2015.

[6] Les étudiants et les stagiaires ne sont pas soumis au contrôle de l'effectif effectué par le Conseil du trésor.

Pour l'année 2015-2016, la Commission de l'équité salariale avait une cible d'effectif de 80 ETC. Cette cible a été respectée, puisque la consommation d'ETC s'est élevée à 52,79 (sans compter les étudiants), pour la période du 1er avril au 31 décembre 2015. À cette date, la Commission comptait 73 employés, en excluant les 2 commissaires qui ne sont pas assujetties à la Loi sur la fonction publique.

Contrats de services comportant une dépense de 25 000 $ et plus

Contrats de services comportant une dépense de 25 000 $ et plus, conclus entre le 1er avril et le 31 décembre 2015

	Nombre	Valeur
Contrats de services avec une personne physique*	Aucun	S. O.
Contrats de services avec un contractant autre qu'une personne physique**	Aucun	S. O.
TOTAL	Aucun	S. O.

* Une personne physique, qu'elle soit dans les affaires ou non.

** Inclut les personnes morales de droit privé, les sociétés en nom collectif, en commandite ou en participation.

3.9 Politique de financement des services publics

Ne s'applique pas.

3.10 Gouvernance des sociétés d'État

Ne s'applique pas.

3.11 Plan d'action gouvernemental *La diversité : une valeur ajoutée*

Ne s'applique pas.

3.12 Loi pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires

Ne s'applique pas.

Annexe 1

COMITÉ CONSULTATIF DES PARTENAIRES DE LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Le rôle du Comité consultatif des partenaires consiste à conseiller le ministre du Travail et la Commission de l'équité salariale sur toute question relative à l'application de la Loi sur l'équité salariale, qu'il s'agisse du contenu d'un règlement, de la production d'outils ou encore de difficultés de sa mise en œuvre. Il a été créé par l'arrêté ministériel 2009-001 du ministre du Travail et l'arrêté ministériel 2013-002 pour la nomination des membres.

Son fonctionnement

Les membres du comité tiennent un minimum de quatre séances par année et les décisions sont prises à la majorité des voix exprimées. La présidente de la Commission dirige les séances et le secrétariat est assuré par la Commission.

Sa composition

Ce comité est composé de dix membres, dont deux représentent les personnes salariées non syndiquées, trois, les personnes salariées syndiquées et cinq, les employeurs.

Composition du Comité consultatif des partenaires

Représentation des personnes salariées syndiquées	Représentation des personnes salariées non syndiquées	Représentation des employeurs
M^me^ Judith Caroll Confédération des syndicats nationaux	**M^me^ Danielle Hébert** Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail	**M^e^ Louise Béchand** Fédération des chambres de commerce du Québec
M^me^ Karen Harnois Centrale des syndicats du Québec	Poste vacant	**M^me^ Denise Perron** Conseil du patronat
M^me^ Carole Gingras Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec		**M. Léopold Turgeon** Conseil québécois du commerce de détail
		M. Michel Turner Fédération des chambres de commerce du Québec (a démissionné de son poste le 1^er^ décembre 2015)
		Poste **vacant**

Annexe 2

CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES MEMBRES DE LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Préambule

L'adoption du Code d'éthique et de déontologie des membres de la Commission de l'équité salariale exprime l'adhésion de chacun d'eux aux normes d'éthique et de déontologie établies aux articles 80 et 86 de la Loi sur l'équité salariale (RLRQ, c. E-12.001) et par le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics édicté par le décret numéro 824-98 adopté le 17 juin 1998.

1. Le présent code a pour objet de promouvoir la confiance du public dans l'intégrité et l'impartialité des membres de la Commission en privilégiant des normes élevées de conduite.

2. Les membres de la Commission doivent s'occuper exclusivement des devoirs de leurs fonctions et les exercer à plein temps.

3. Un membre de la Commission est tenu d'exercer ses fonctions dans le respect des principes d'éthique et des règles de déontologie prévus par la Loi, le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics et le présent code. En cas de divergence, les principes et les règles les plus exigeants s'appliquent.

   Il doit, en cas de doute, agir selon l'esprit de ces principes et de ces règles. Il doit de plus organiser ses affaires personnelles de telle sorte qu'elles ne puissent nuire à l'exercice de ses fonctions.

4. Un membre remplit son rôle avec rigueur, probité et dignité, dans la tradition d'accessibilité et de célérité attendue du public.

5. Un membre est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et est tenu, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel de l'information ainsi reçue.

6. Un membre doit, dans l'exercice de ses fonctions, prendre ses décisions indépendamment de toutes considérations politiques partisanes.

   Dans la manifestation publique de ses opinions politiques, un membre doit faire preuve de réserve.

7. Nul membre ne peut, sous peine de déchéance de sa charge, avoir un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui de la Commission.

   Toutefois, cette déchéance n'a pas lieu si cet intérêt lui échoit par succession ou par donation pourvu qu'il y renonce ou en dispose avec diligence.

8. Un membre doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les obligations de ses fonctions. L'expression « situation de conflit d'intérêts » vise une

situation dans laquelle un membre de la Commission a un intérêt privé ou personnel suffisant dans un organisme, une entreprise ou une association qui pourrait influencer ou sembler influencer l'exercice de ses fonctions officielles. Il y a conflit d'intérêts notamment lorsque :

- le membre peut, dans une situation donnée, en retirer des bénéfices financiers personnels;
- le membre peut utiliser son pouvoir de décision ou son influence à l'avantage de groupes ou de personnes avec qui il a des liens d'affaires, d'amitié ou de parenté;
- le membre peut utiliser à son profit personnel les informations auxquelles il a un accès privilégié en raison de ses fonctions.

9. Le membre doit déclarer tout intérêt direct ou indirect qu'il a dans un organisme, une entreprise ou une association susceptible de le placer dans une situation de conflit d'intérêts, ainsi que les droits qu'il peut faire valoir contre la Commission, en indiquant, le cas échéant, leur nature et leur valeur.

Le membre doit, dans les 30 jours de son entrée en fonction, remplir le formulaire de déclaration d'intérêts mis à sa disposition par la Commission. Il doit également, de sa propre initiative, remplir de nouveau un tel formulaire si une nouvelle situation indiquée au premier alinéa est survenue depuis sa dernière déclaration.

La Commission doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la confidentialité des informations fournies en application du présent article.

10. Un membre s'abstient de prendre part aux délibérations de la Commission sur tout sujet où sa partialité pourrait être mise en doute notamment par :

a) la représentation faite par la firme, le cabinet ou le bureau dont ce membre fait partie ou dont il a fait partie au cours des 2 années précédentes;

b) l'exercice d'activités professionnelles auprès de toute personne visée ou concernée par le sujet au cours des 2 années précédentes;

c) l'existence de relations privilégiées avec l'une des personnes visées ou concernées par le sujet ou avec son procureur au cours des 2 années précédentes;

d) une prise de position publique se rapportant directement au sujet.

11. Un membre ne doit pas confondre les biens de la Commission avec les siens et ne peut les utiliser à son profit ou au profit de tiers.

12. Un membre ne peut utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information obtenue dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

13. Un membre ne peut accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et d'une valeur modeste.

Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur ou à l'État.

14. Un membre ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers.

15. Un membre doit, dans la prise de décision, éviter de se laisser influencer par des offres d'emploi.

16. Un ex-membre qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service de la Commission.

    Il ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue, ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant la Commission ou un autre organisme ou une entreprise avec lesquels il avait des rapports directs importants au cours de l'année qui a précédé la fin de son mandat.

    Il lui est interdit, dans l'année qui suit la fin de ses fonctions, d'agir au nom ou pour le compte d'autrui relativement à une procédure, à une négociation ou à une autre opération à laquelle la Commission est partie et sur laquelle il détient de l'information non disponible au public.

    Les membres de la Commission ne peuvent traiter, dans les circonstances qui sont prévues au troisième alinéa du présent article, avec l'ex-membre qui y est visé dans l'année où celui-ci a quitté ses fonctions.

17. Le président de la Commission doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par les membres de la Commission.

18. La Commission doit rendre le présent code accessible au public et le publier dans son rapport annuel.

19. Le rapport annuel de la Commission doit en outre faire état du nombre de cas traités et de leur suivi, des manquements constatés au cours de l'année par les instances disciplinaires, de leur décision et des sanctions imposées par l'autorité compétente ainsi que du nom des membres révoqués ou suspendus au cours de l'année.

20. Les membres en fonction à la date de l'entrée en vigueur du présent code doivent, dans les 30 jours de cette date, remplir le formulaire de déclaration d'intérêts mentionné au deuxième alinéa de l'article 9.

21. Le présent code entre en vigueur le jour de son adoption par la Commission.

Annexe 3

DÉCLARATION DE SERVICES AUX CITOYENNES ET AUX CITOYENS DE LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

RÉSULTATS DÉTAILLÉS – PÉRIODE DU 1ER AVRIL AU 31 DÉCEMBRE 2015

NOTRE MISSION

La Commission de l'équité salariale a pour mission d'assurer l'application de la Loi sur l'équité salariale par l'implantation et le maintien de l'équité salariale dans les entreprises du Québec.

NOTRE CLIENTÈLE

La clientèle principale de la Commission de l'équité salariale est composée :

- de personnes salariées, majoritairement des travailleuses, qui occupent des catégories d'emplois à prédominance féminine;
- d'employeurs, qui ont la responsabilité de réaliser l'équité salariale dans leur entreprise;
- d'associations accréditées et de personnes salariées, qui sont associées à la démarche d'équité salariale.

La Commission a aussi la responsabilité d'informer et de sensibiliser l'ensemble de la population en ce qui a trait à la Loi sur l'équité salariale. Les services de la Commission sont gratuits.

NOTRE SERVICE D'ACCUEIL

La Commission s'engage à vous offrir un accueil courtois, une réponse diligente et un service de qualité lors de tout échange relatif à vos droits, vos obligations et vos besoins. Cela signifie que le personnel de la Commission :

Indicateurs	Résultats 2015
• Reçoit votre appel téléphonique tous les jours ouvrables de 8 h 30 à 17 h. • Vous dirige clairement, dans les messages d'accueil des boîtes vocales, vers une autre personne en cas d'urgence. • Se présente clairement lorsqu'il entre en contact avec vous. • Donne l'information requise dans un langage clair. • Met à votre disposition un site Web convivial et en constante évolution pour mieux répondre à vos besoins. • Préserve la confidentialité des renseignements et traite vos demandes et votre dossier avec impartialité.	L'ensemble de ces engagements a été fidèlement respecté par la Commission.

NOS SERVICES DE CONSEIL ET DE FORMATION

La Commission assiste les employeurs qui ont à réaliser et à maintenir l'équité salariale dans leur entreprise. Elle soutient et conseille aussi les associations accréditées, les personnes salariées et toute autre personne ou organisation qui fait appel à ses services. Cela signifie que la Commission s'engage à :

Indicateurs	Résultats 2015
• Répondre à votre appel en moins de 5 minutes, et ce, pour 95 % des appels.	• Le personnel a répondu en moins de 5 minutes à 99 % des appels reçus. Le temps moyen d'attente avant de joindre le personnel est de 13 secondes.
• Prendre en charge votre demande et communiquer avec vous dans un délai moyen d'un jour ouvrable après la réception de votre appel téléphonique ou de votre demande de service acheminée par courrier électronique, dans les cas où votre demande requiert un service spécialisé, et dans un délai moyen de 5 jours ouvrables pour les demandes reçues par courrier postal.	• Le personnel a répondu aux demandes à la suite d'un appel téléphonique, d'un courriel ou d'un courrier postal dans un délai d'un jour ouvrable dans 99,3 % des cas. À ce propos, on peut souligner que dans les situations d'assistance spécialisée, le taux de satisfaction de la clientèle a été de 99 %.
• Vous expliquer la procédure applicable, si la situation décrite relève du mandat de la Commission.	• Le personnel a expliqué la procédure applicable concernant la Loi à toutes les clientèles qui ont fait appel à la Commission.
• Vous diriger, s'il y a lieu, vers les ressources les plus appropriées, si la situation décrite ne relève pas du mandat de la Commission.	• Le personnel a dirigé 337 personnes vers les ressources gouvernementales appropriées, à la suite de la description de leur situation.
• Offrir des sessions de formation adaptées aux besoins des employeurs et des autres groupes concernés.	• Le personnel de la Commission a dispensé 22 sessions de formation.

NOTRE SERVICE D'ENQUÊTE ET DE VÉRIFICATION

Dans les fonctions qui lui sont conférées par la Loi sur l'équité salariale, la Commission a le mandat, dans un premier temps, de faire enquête à la suite d'une plainte ou d'un différend ou de sa propre initiative, notamment par son programme de vérification, et, dans un deuxième temps, de déterminer, par décision, les mesures à prendre pour que l'équité salariale soit atteinte ou maintenue dans une entreprise. En vertu de la Loi sur l'équité salariale, la Commission fait enquête en vue de favoriser un règlement entre les parties.

Indicateurs	Résultats 2015
Si vous êtes **la partie qui porte plainte** ou qui soumet un différend, la Commission s'engage à :	144 plaintes ainsi que 8 différends ont été déposés entre le 1er avril et le 31 décembre 2015.
• Vous transmettre, dans un délai de 2 jours ouvrables, un accusé de réception accompagné d'information sur la procédure suivie par la Commission.	• Ce délai de 2 jours a été respecté pour les différends et les plaintes reçus.
• Prendre contact avec vous dans les 15 jours de la réception de la plainte ou du différend.	• Toutes les parties requérantes ont été jointes dans ce délai de 15 jours.
• Communiquer avec vous régulièrement pour vous informer de l'évolution de votre dossier.	• Cette opération s'effectue dans tous les cas lorsque le dossier est confié à une personne enquêtrice.
• Traiter, de façon générale, les plaintes et les différends dans un délai moyen de 12 mois, sauf pour les situations exceptionnelles liées à la complexité de certains dossiers.	• Le délai moyen de traitement des dossiers, sauf pour les dossiers présentant une complexité exceptionnelle, a été de : • 242 jours dans les cas où un règlement est survenu en cours d'enquête; • 424 jours lorsqu'une décision a dû être rendue.
Si vous êtes **l'employeur** et qu'une plainte ou un différend vous concerne, la Commission s'engage à : • Vous informer de la date de cette plainte, de sa teneur et de la disposition en vertu de laquelle elle a été portée. • Prendre contact avec vous et vous informer du cheminement de la plainte ou du différend. • Vous fournir l'information et les références pertinentes relatives à vos obligations concernant l'application de la Loi sur l'équité salariale.	Dans tous les cas, l'employeur a été informé par lettre de la réception d'une plainte et de la date à laquelle elle a été déposée. Une fois le dossier confié à une personne enquêtrice, l'employeur a été informé de la teneur de la plainte ainsi que de la disposition en vertu de laquelle elle a été déposée. La personne enquêtrice l'a aussi informé au sujet du cheminement du dossier et lui a fourni l'information et les références pertinentes quant à ses obligations concernant l'application de la Loi.
Si vous êtes **l'employeur** et que la Commission procède à une vérification, elle s'engage à : • Communiquer avec vous si votre entreprise est sélectionnée à cette fin. • Vous renseigner et vous soutenir si des correctifs doivent être apportés à la situation de l'équité salariale dans votre entreprise pour la rendre conforme à la Loi.	Lors de chaque vérification, l'employeur a été avisé par écrit de l'ouverture de son dossier. Lorsque c'était nécessaire, l'employeur a été joint par téléphone et renseigné au besoin par la personne enquêtrice chargée du dossier ou par le Service de renseignements de la Commission.

NOTRE SERVICE DE CONCILIATION

Afin de faciliter le règlement des cas qui lui sont soumis et de favoriser des relations harmonieuses entre les parties, la Commission propose la conciliation dans la totalité des différends qui lui sont transmis et dans les dossiers de plaintes qui le permettent. Cela signifie que la Commission s'engage à :

Indicateurs	Résultats 2015
• Prendre contact dans les 15 jours avec les parties lorsqu'elles acceptent, sur une base volontaire, l'offre de conciliation.	• Dans la plupart des cas, la personne conciliatrice chargée du dossier communique avec les parties dans un délai moyen de 15 jours suivant l'acceptation de l'offre de conciliation.
• Informer les parties du déroulement du processus de conciliation.	• Les parties sont informées au fur et à mesure du déroulement du processus et elles sont invitées à y participer activement.
• Accompagner les parties dans le but d'en arriver à un accord conforme à la Loi.	• La conciliation exige en moyenne 5 rencontres afin que les parties parviennent à une entente.

AMÉLIORATION DES SERVICES

Améliorer nos services	Résultats 2015
Si vous n'avez pas obtenu satisfaction des services offerts par le personnel de la Commission, vous avez la possibilité de déposer une plainte au Bureau de la présidente de la Commission, qui s'engage à y répondre dans un délai maximal de 30 jours ou à vous informer des raisons du délai supplémentaire.	La Commission a reçu une plainte de la part d'une personne salariée qui avait déposé une plainte en vertu de la Loi sur l'équité salariale. Cette plainte au sujet de la satisfaction des services a été jugée non fondée, puisque les procédures en vigueur à la Commission avaient été respectées. La Commission a traité cette plainte dans un délai de moins de trente jours.

Annexe 4

DÉVELOPPEMENT DURABLE : ACTIONS RÉALISÉES EN 2015

Objectif gouvernemental 1	Objectif organisationnel 1	Action 1	Cibles et indicateurs	Résultats atteints
Mieux faire connaître le concept et les principes de développement durable. Favoriser le partage des expériences et des compétences en cette matière ainsi que l'assimilation des savoirs et savoir-faire qui en facilitent la mise en œuvre.	Augmenter la connaissance de la Loi sur le développement durable et des principes qui y sont inscrits dans une perspective globale de changements comportementaux.	Contribuer à la mise en œuvre du Plan gouvernemental de sensibilisation et de formation des personnels de l'administration publique.	Indicateurs - Pourcentage du personnel joint par les activités de sensibilisation au développement durable. - Pourcentage du personnel ayant acquis une connaissance suffisante du concept de développement durable pour le prendre en considération dans ses activités courantes. Cibles - 100 % du personnel joint d'ici le 31 décembre 2015. - Viser qu'au moins 50 % du personnel possède une connaissance suffisante du concept de développement durable pour le prendre en considération dans ses activités courantes d'ici le 31 décembre 2015.	Pour la première cible, 100 % du personnel a déjà été sensibilisé. En ce qui a trait à la deuxième cible, l'action se poursuit de manière régulière. La Commission participe aussi à une « collecte solidaire durable » consistant à collecter des produits non périssables. Tous les dons sont remis à Moisson Québec, et cette activité se fait de concert avec d'autres ministères et organismes dans l'édifice du 200, chemin Sainte-Foy, à Québec.

Objectif gouvernemental 4	Objectif organisationnel 2	Action 2	Cibles et indicateurs	Résultats atteints
Poursuivre le développement et la promotion d'une culture de la prévention et établir des conditions favorables à la santé, à la sécurité et à l'environnement.	Contribuer activement au maintien et à l'amélioration de la santé physique et psychologique du personnel.	Miser sur les meilleures pratiques permettant d'offrir au personnel un environnement de travail favorisant la santé, la sécurité et la qualité de vie.	Indicateurs - Nombre et type d'activités destinées à informer le personnel et promouvoir la santé globale des personnes au travail. - Réviser ou mettre en place des mesures préventives et de soutien. Cible - Poursuivre la mise en œuvre des activités prévues dans le Cadre de gestion environnementale 2012-2015 de la Commission.	La Commission rembourse à son personnel 20 % du coût de l'abonnement à un centre d'activité physique, jusqu'à un maximum de 120 $ par personne par année financière (abonnement annuel ou inscription à des cours de groupe).

Objectif gouvernemental 6	Objectif organisationnel 3	Action 3	Cibles et indicateurs	Résultats atteints
Appliquer des mesures de gestion environnementale et une politique d'acquisitions écoresponsables au sein des ministères et des organismes gouvernementaux.	Encourager l'adoption de pratiques écoresponsables dans les activités quotidiennes de gestion de la Commission de l'équité salariale.	Mettre en œuvre des pratiques et des activités contribuant aux dispositions de la *Politique pour un gouvernement écoresponsable*.	Indicateur • État d'avancement de la mise en œuvre d'un cadre de gestion environnementale, de mesures contribuant à l'atteinte des objectifs nationaux de gestion environnementale et de pratiques d'acquisition écoresponsable. Cible • Poursuivre la mise en œuvre des activités et des pratiques écoresponsables prévues dans le Cadre de gestion environnementale 2012-2015.	La Commission poursuit les mesures de gestion environnementale et les pratiques d'acquisition écoresponsable déjà mises en place telles que : • L'accessibilité à un système de récupération multimatières (papier/carton, verre, métal, plastique) pour l'ensemble du personnel; • L'incitation à l'utilisation de tasses et de verres réutilisables; • L'impression recto verso par défaut; • L'achat de papier recyclé; • L'achat d'imprimantes moins dommageables pour l'environnement et de cartouches d'impression au laser remises à neuf; • L'utilisation de la vidéoconférence pour mettre en contact les employés de Québec et de Montréal; • La promotion de tous les services en ligne auprès de la clientèle et des partenaires.

Objectif gouvernemental 11	Objectif organisationnel 4	Action 4	Cibles et indicateurs	Résultats atteints
Révéler davantage les externalités associées à la production et à la consommation de biens et de services.	Accroître la visibilité de l'équité salariale au Québec en faisant ressortir ses effets sur l'efficacité et la prospérité économiques.	Travailler de concert avec des partenaires relayeurs d'information en misant notamment sur les bénéfices économiques de la réalisation de l'équité salariale dans les entreprises.	Indicateurs - Nombre de partenaires relayeurs d'information. - Nombre d'initiatives réalisées. Cible - Poursuivre le travail avec les nombreux partenaires de la Commission et les initiatives mises de l'avant d'ici le 31 décembre 2015.	La Commission poursuit ses activités de partenariat avec des organisations patronales et syndicales, des groupes de femmes et d'autres organismes communautaires qui agissent en soutien à la main-d'œuvre féminine.

Objectif gouvernemental 26	Objectif organisationnel 6	Action 6	Cibles et indicateurs	Résultats atteints
Prévenir et lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale.	Consolider les partenariats pour accroître la pénétration du concept de l'équité salariale dans les pratiques organisationnelles.	Renforcer le partenariat pour améliorer l'offre de service auprès des travailleuses, particulièrement des travailleuses non syndiquées, immigrantes et issues des communautés culturelles.	Indicateurs - Nombre d'ententes de partenariat. - Nombre de sessions de formation données par des partenaires et destinées aux travailleuses. Cible - Poursuivre le partenariat avec les nombreux partenaires et les activités d'information et de formation auprès des travailleuses et des employeurs d'ici le 31 décembre 2015.	Voir l'objectif 3.3 des résultats relatifs au Plan stratégique.

Objectif gouvernemental 30	Objectif organisationnel 5	Action 5	Cibles et indicateurs	Résultats atteints
Soutenir la création, la production et la diffusion dans tous les secteurs du système culturel québécois afin d'en assurer le développement.	Favoriser l'intégration de la culture québécoise et d'autres nationalités à l'ensemble du personnel de la Commission et auprès de tous ses partenaires.	Diffuser les œuvres de la culture québécoise dans les locaux de la Commission. Diffuser les œuvres d'artistes ou d'artisans de diverses origines dans les locaux de la Commission.	Indicateur - Nombre d'œuvres diffusées. Cible - Promouvoir les œuvres de la culture québécoise et des autres nationalités d'ici le 31 décembre 2015.	Des œuvres d'une artiste québécoise ont été exposées dans les locaux de la Commission à Québec jusqu'au 20 octobre 2015.

Les objectifs gouvernementaux suivants n'ont pas été retenus par la Commission de l'équité salariale dans son plan d'action. Ces objectifs ne correspondent pas à la mission de la Commission de l'équité salariale dans le contexte de l'élaboration d'un plan d'action en développement durable.

Orientations de la Stratégie gouvernementale	Objectifs gouvernementaux non retenus dans le Plan d'action de la Commission de l'équité salariale
Informer, sensibiliser, éduquer et innover	2, 3 et 5
Produire et consommer de façon responsable	7 à 10
Accroître l'efficience économique	12
Répondre aux changements démographiques	13 à 17
Aménager et développer le territoire de façon durable et intégrée	18 à 20
Sauvegarder et partager le patrimoine collectif	21 à 23
Favoriser la participation à la vie collective	24 et 25
Prévenir et réduire les inégalités sociales et économiques	27 et 29

Annexe 5

TAUX DE REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LES 10 PRINCIPALES PROFESSIONS QU'ELLES OCCUPENT, QUÉBEC, 1997, 2011 ET 2015

Professions	1997		2011		2015	
	Rang	Taux (%)	Rang	Taux (%)	Rang	Taux (%)
Personnel en finance, en secrétariat et en administration	1	87	2	84	2	83
Personnel de soutien familial et de garderie	2	83	1	89	1	85
Personnel technique et de soutien et personnel assimilé du secteur de la santé	3	80	2	84	2	83
Personnel professionnel des soins de santé et professionnels en sciences infirmières	4	72	3	79	4	77
Personnel de supervision, vendeurs, commis-vendeurs et caissiers des produits au détail	5	69	6	66	5	67
Sciences sociales, administration publique et religion	6	66	4	74	3	78
Personnel de bureau et personnel de supervision du travail de bureau	7	65	5	67	7	66
Chefs et cuisiniers, personnel de supervision et autres, personnel des services des aliments et boissons	8	63	8	61	8	59
Enseignants	9	59	7	65	6	66
Arts, culture, sports et loisirs	10	50	9	55	9	57
Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance	10	50	10	51	10	54

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 1997, 2011 et 2015, CANSIM, tableau 282-0010.

Annexe 6

ÉCART SALARIAL ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES, CERTAINES ANNÉES ENTRE 1997 ET 2015, QUÉBEC ET CANADA

Écart salarial* entre les hommes et les femmes, certaines années entre 1997 et 2015, Québec et Canada

ÉCART SALARIAL HOMME/FEMME

	Québec				Canada
	Salaire horaire moyen des hommes	Salaire horaire moyen des femmes	en dollars constants ($)	en pourcentage (%)	en pourcentage (%)
1997	16,54 $	13,93 $	2,61 $	15,8 %	18,4 %
2001	18,06 $	15,06 $	3,00 $	16,6 %	19,1 %
2006	20,15 $	17,44 $	2,71 $	13,4 %	16,3 %
2009	22,16 $	19,31 $	2,85 $	12,9 %	15,4 %
2010	22,44 $	19,70 $	2,74 $	12,2 %	14,9 %
2011	22,79 $	19,96 $	2,83 $	12,4 %	13,9 %
2012	23,31 $	20,78 $	2,53 $	10,9 %	14,2 %
2013	23,89 $	20,95 $	2,94 $	12,3 %	14,1 %
2014	24,32 $	21,77 $	2,55 $	10,5 %	14,0 %
2015	24,77 $	22,31 $	2,46 $	9,9 %	14,1 %

* Écart salarial global mesuré à partir de la rémunération horaire moyenne, pour l'ensemble des employés à temps plein et à temps partiel, âgés de 15 ans et plus. La rémunération horaire moyenne exclut les travailleurs autonomes.

Source : Statistique Canada. *Enquête sur la population active,* tableau 282-0070.

RÉFÉRENCES

STATISTIQUE CANADA. *Enquête sur la population active*, 1997, 2011 et 2015, tableaux 282-0010, 282-0070.

STATISTIQUE CANADA. *Registre des entreprises*, compilation spéciale, décembre 2015.

STATISTIQUE CANADA. *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail*, 2015, tableau 281-0042

CHICHA, Marie-Thérèse. *Analyse comparative de la mise en œuvre du droit à l'égalité de rémunération : modèles et impacts*, Genève, Bureau international du travail, 2006, 79 p. (document de travail).

QUÉBEC. COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE. *La Loi sur l'équité salariale, un acquis à maintenir : rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale*, Québec, la Commission, 2006, 119 p.

cnesst.gouv.qc.ca

Commission
de l'équité salariale
Québec

DC400-32 (2016-06)